Il nuovo Testo unico. Se non c'è recesso, il rapporto prosegue come contratto di lavoro subordinato ordinario

L'apprendistato trova il rilancio

Obblighi formativi più semplici, chiariti confini e retribuzione delle tre tipologie

PAGINA A CURA DI
Giampiero Falasca

Semplificazione delle regole, centralità dei contratti collettivi, percorsi formativi costruiti su misura, revisione delle sanzioni: queste sono le linee guida del nuovo Testo unico sull'apprendistato.

La semplificazione investe la disciplina degli obblighi formativi. Questo tema ha paralizzato la piena messa a regime della riforma Biagi, che ha provato senza successo a far convivere le diverse fonti che regolano la materia (legge statale, norme regionali, contratti collettivi). Il Testo unico tenta di superare questi problemi mediante una scelta netta: per l'apprendistato professionalizzante, la forma più diffusa di contratto (giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni), viene affidata la disciplina di tutta la parte formativa (durata della formazione, regole per il suo svolgimento, eccetera) ai contratti collettivi. Alle Regioni viene lasciata la possibilità di integrare la disciplina collettiva, mediante l'organizzazione di iniziative formative volte all'acquisizione di competenze di base e trasversali, senza tuttavia che l'eventuale inerzia regionale possa paralizzare o condizionare l'operatività del contratto.

Il Testo unico definisce poi le caratteristiche del contratto. Si tratta di un rapporto a tempo indeterminato, da cui si può recedere liberamente al termine del periodo di formazione; si applicano delle regole speciali in materia di inquadramento e retribuzione (l'apprendista può essere sottoinquadrato di due livelli, la retribuzione può essere inferiore a quella ordinaria). La formazione può seguire tre differenti modelli:

❶ per i minori che sono usciti dai canali scolastici, è possibile stipulare il contratto di "apprendistato per la qualifica professionale", seguendo - in alternanza al lavoro - le attività formative definite con intese sottoscritte dal ministero del Lavoro, da quello dell'Istruzione e dalle Regioni;

❷ per i giovani nella fascia di età compresa tra i 18 e i 29, è possibile stipulare il contratto di "apprendistato professionalizzante": l'attività formativa si può svolgere all'interno dell'azienda, secondo le regole decise dal contratto collettivo (che fissa anche la durata del periodo formativo e il monte ore annuo); in aggiunta a questo periodo di formazione, il lavoratore deve seguire i corsi organizzati dalle Regioni (se esistenti);

❸ per i giovani che devono conseguire un titolo di studio secondario, che stanno svolgendo gli studi universitari, un master, un dottorato di ricerca, ma anche un periodo di pratica presso gli studi professionali, può stipularsi il contratto di "alta formazione e ricerca". In questo caso, la formazione deve svolgersi secondo le regole definite dalle Regioni o, in mancanza, da apposite intese raggiunte dai singoli datori di lavoro con le istituzioni universitarie.

Il Testo unico revisiona anche il regime sanzionatorio con la finalità di punire quei datori di lavoro che incamerano i benefici contributivi collegati all'apprendistato (contribuzione agevolata al 10%, per tutto il periodo di durata del rapporto, e un anno dopo la sua eventuale prosecuzione a tempo indeterminato), senza svolgere l'attività formativa. Il nuovo regime sanzionatorio è modulato in ragione della gravità dell'illecito.

Per chi viola l'obbligo di erogare la formazione, il Testo unico prevede sanzioni economiche molto pesanti: devono essere restituiti i contributi previdenziali indebitamente risparmiati, moltiplicati per due. La sanzione non si applica se il mancato svolgimento della formazione non dipende dal datore di lavoro (ipotesi che può verificarsi, ad esempio, se la formazione di competenza regionale non viene erogata). Si prevede poi un'ipotesi meno grave, quando la formazione viene erogata ma sono violate alcune norme dei contratti collettivi. In tal caso, si prevede una sanzione amministrativa pecuniaria che varia da 100 a 600 euro per ogni violazione (con delle maggiorazioni per le recidive). Infine, non bisogna dimenticare che il dipendente, applicando le regole generali, può chiedere - in caso di inadempimento dell'obbligo formativo - la trasformazione del contratto di apprendistato in un contratto ordinario, facendo venire meno la possibilità per il datore di lavoro di esercitare il diritto di recesso alla fine del periodo formativo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le sanzioni

01 | MANCATA FORMAZIONE PER COLPA ESCLUSIVA DEL DATORE
- Pagamento di una somma pari al doppio dei contributi previdenziali risparmiati utilizzando il contratto di apprendistato
- Possibilità per il lavoratore di chiedere la riqualificazione del contratto in un rapporto ordinario

02 | VIOLAZIONE DELLE NORME COLLETTIVE SULLE MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
- Sanzione amministrativa pecuniaria che varia da 100 a 600 euro per ogni violazione
- In caso di recidiva, la sanzione applicabile varia da 300 a 1.500 euro

Il modello. Ridefinita la competenza di Stato, Regioni e accordi collettivi

Attuazione snella senza vincoli tra enti

La disciplina dell'apprendistato contenuta nella riforma Biagi è rimasta impantanata in un meccanismo attuativo farraginoso, che vedeva la compresenza di soggetti e fonti diversi (norme regionali, contratti collettivi, decretazione ministeriale). Il Testo unico ne fa tesoro e sceglie un modello attuativo più snello, in cui è chiarita la funzione di ciascuna delle voci.

Apprendistato per la qualifica

La messa a regime del nuovo contratto volto all'acquisizione di un diploma - per i giovani di età compresa tra i 18 e i 25 anni - dipende dall'approvazione, per ciascuna Regione, di una normativa che disciplini i profili formativi. La normativa dovrà essere approvata solo dopo che è stato raggiunto un accordo in Conferenza Stato-Regioni (passaggio fondamentale, che probabilmente darà omogeneità alle norme regionali) e solo dopo aver informato le parti sociali. La normativa regionale dovrà, inoltre, definire la qualifica o il diploma professionale che si acquisiscono al termine del periodo formativo, è dovrà anche definire il monte ore di formazione necessario per conseguimento della qualifica o del diploma professionale. Le modalità di erogazione della formazione dovranno invece essere definite dalla contrattazione collettiva.

Professionalizzante

Per questa, che è la tipologia contrattuale di maggiore diffusione (interessa i giovani tra i 18 e il 29 anni), il contratto collettivo è al centro del percorso attuativo. La disciplina collettiva dovrà definire la durata e le modalità di erogazione della formazione, e la durata, anche minima, della parte formativa del rapporto, con il vincolo dei 3 anni di durata massima (5 per l'artigianato). Una volta sottoscritta la disciplina collettiva, il contratto è pienamente utilizzabile senza la necessità di altri adempimenti. La formazione prevista dal contratto collettivo può essere integrata da quella organizzata dalle Regioni. La legge svincola la normativa contrattuale da quella regionale: pertanto, se la Regione non organizza nulla, il contratto si può usare lo stesso.

LA LEZIONE DELLA RIFORMA

La legge Biagi era rimasta impantanata in un meccanismo farraginoso per la compresenza di soggetti e fonti diversi

Alta formazione e ricerca

I giovani che frequentano master e dottorati dovranno attendere le norme regionali, che dovranno regolare i profili che attengono alla formazione. Le norme regionali dovranno essere precedute da un'intesa (e non una semplice consultazione) con le parti sociali e gli enti formativi. In mancanza di norma regionale, potranno essere stipulati accordi tra i singoli datori di lavoro e gli enti formativi, che avranno analoga valenza. Molto stretto è il termine: entro 6 mesi, le regioni e le parti sociali devono adeguare le discipline di riferimento. Se questo non accadrà, comunque il Testo unico entrerà comunque in vigore. Sarebbe bene arrivare preparati a questa fase: la mancata adozione delle norme attuative creerebbe problemi interpretativi rilevanti, che potrebbero far riemergere i problemi del passato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I nuovi elementi distintivi

LE CARATTERISTICHE

01 | DURATA
La durata del contratto è a tempo indeterminato, ma al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro può recedere dal rapporto senza dare una motivazione

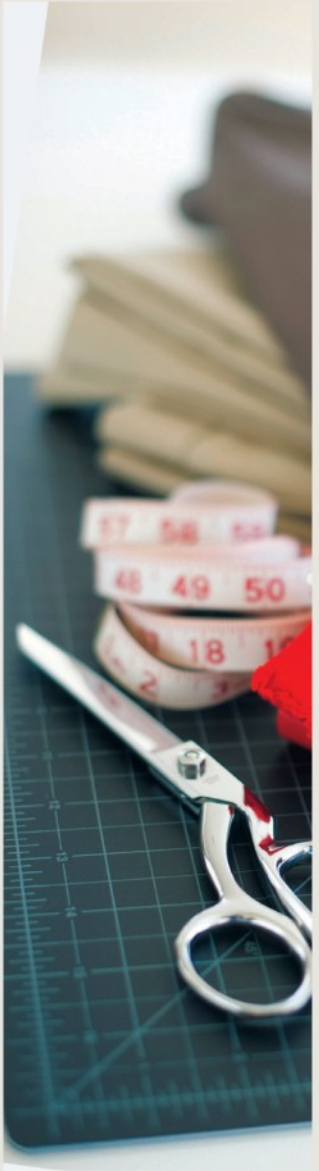
02 | FORMAZIONE
Nel corso del periodo iniziale, deve essere erogata una formazione all'apprendista, che varia secondo la tipologia utilizzata, per un periodo massimo di 3 anni

03 | TRASFORMAZIONE
In caso di mancato recesso, il rapporto prosegue come un contratto di lavoro subordinato ordinario

04 | CONTRIBUTI
L'aliquota contributiva applicabile all'apprendista ammonta al 10% della retribuzione imponibile

05 | INQUADRAMENTO
Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio

TIPS



CHE COSA MANCA PER TIPOLOGIA

01 | APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE

Lavoratori interessati
Minori che hanno compiuto 15 anni

Adempimento attuativo
Intesa sottoscritta tra il ministero del Lavoro, il ministero dell'Istruzione e le Regioni

02 | APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Lavoratori interessati
Soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

Adempimento attuativo
Contratto collettivo che definisce durata, contenuti e monte ore della formazione.
In aggiunta alla disciplina prevista dal contratto collettivo, può essere organizzata l'offerta formativa regionale

03 | APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Lavoratori interessati
Soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni che alternano al lavoro attività aventi le seguenti finalità:
- ricerca
- conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore
- conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione
- dottorati di ricerca
- specializzazione tecnica superiore
- percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori
- praticantato presso gli studi professionali

Adempimento attuativo
Intese raggiunte tra le singole Regioni, le istituzioni formative e le parti sociali.
In mancanza di tali intese, il singolo datore di lavoro può stipulare una convenzione con l'istituzione formativa