



ASSOCIAZIONE ARTIGIANI E PICCOLE IMPRESE DI JESOLO

I CHIARIMENTI DEL MINISTERO DEL LAVORO SUL NUOVO CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 40 del 14 ottobre 2004, ha fornito importanti chiarimenti in merito al nuovo contratto di apprendistato: scopo del presente articolo è quello di analizzare le principali novità contenute nella circolare.

Il contratto di apprendistato professionale è disciplinato dagli articoli 47 e successivi del decreto legislativo n. 276/2003 (Legge Biagi); tale forma di istituto rappresenta l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo nel sistema normativo del nostro Paese, ad eccezione di quello utilizzato nei contratti di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

La circolare prevede tre forme di apprendistato che sono :

- ✓ apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- ✓ apprendistato professionalizzante;
- ✓ apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

Qual è la funzione dell'apprendistato

La finalità del contratto di apprendistato non è solo quella di dare al lavoratore la retribuzione sulla base del lavoro svolto ma anche quella di dare gli insegnamenti necessari per conseguire una qualifica professionale o una qualificazione tecnico-professionale o un titolo di studio di livello secondario, universitario o specializzazioni dell'alta formazione.

- **La finalità dell'apprendistato è quella di raccordare il lavoro con la formazione professionale**

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Questa particolare tipologia di apprendistato è caratterizzata dal fatto che il soggetto tramite il proprio lavoro consegue una qualifica di istruzione e formazione; in pratica si tratta di un rapporto lavorativo che è alternativo alla scuola e che consente contestualmente di acquisire una professione e un diploma. Tale forma contrattuale può essere stipulata dai datori di lavoro, dalle associazioni di categoria nonché le organizzazioni sindacali con soggetti che abbiano un'età compresa tra i 15 e i 18 anni non compiuti.

L'apprendistato professionalizzante

Tramite l'apprendistato professionalizzante il soggetto consegue una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro. A differenza della precedente tipologia, l'apprendistato

professionalizzante non è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica professionale, ma è basato a far conseguire al soggetto una qualificazione lavorativa.

I soggetti interessanti devono avere un'età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni; è prevista anche la possibilità di estendere tale forma di apprendistato a soggetti che abbiano compiuto i diciassette anni d'età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53 del 28 marzo 2003.

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve avere forma scritta; è indispensabile che siano indicati nel contratto:

- la prestazione lavorativa alla quale il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale.

La durata del contratto può variare da un minimo di due anni a un massimo di sei anni.

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Particolarmente interessante è la terza forma di apprendistato che la circolare in esame affronta.

Tale forma contrattuale è infatti finalizzata al raggiungimento dell'acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione.

L'apprendistato ad alta formazione è stipulato tra datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, a condizione che esercitino una attività che sia compatibile con il raggiungimento delle finalità previste dal contratto stesso; è stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i 29 anni già in possesso di un titolo di studio che vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore.

Questo tipo di contratto è molto flessibile nei confronti del soggetto apprendista perché deve prevedere un percorso che tenga conto dell'esigenza dello stesso di conseguire un'alta formazione professionale.

I profili formativi devono essere individuati dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano tramite accordi o convenzioni con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale nonché con le Università. Anche in questo caso è prevista la forma scritta; nel contratto devono essere indicati:

- la qualifica del conseguimento
- la durata del contratto
- il piano formativo individuale finalizzato a garantire la fissazione del percorso formativo dell'apprendista.

La durata dell'apprendistato è stabilita dalle parti in base alla valutazione delle competenze che il soggetto ha al momento della stipula del contratto e quelle che si presume riuscirà ad ottenere attraverso la formazione in apprendistato.

Attenzione: il piano formativo individuale deve obbligatoriamente essere allegato al contratto di apprendistato; in caso contrario il contratto è nullo.

Il regime sanzionatorio

La circolare in esame introduce nella parte finale anche un rigido sistema sanzionatorio in relazione alle tre forme di apprendistato appena evidenziate nei paragrafi precedenti. E' previsto infatti, che in presenza di inadempimento dell'obbligo formativo, imputabile esclusivamente al datore di lavoro stesso, che di fatto impedisca all'apprendista di raggiungere la qualifica, l'applicazione di una sanzione in capo al datore di lavoro, da versare all'Inps, pari *"alla 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, maggiorato del 100 per cento"*.

| Tabella riassuntiva delle nuove tipologie di contratti di apprendistato | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo di apprendistato | Finalità | Soggetti e durata |
| Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione | Finalizzato all'acquisizione attraverso il rapporto di lavoro di un titolo di studio consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo attraverso lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro | Soggetti tra i quindici anni e i diciotto anni non ancora compiuti che non abbiano ancora completato il percorso formativo |
| Apprendistato professionalizzante | È finalizzato ad una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro | I soggetti devono avere tra i diciotto e i ventinove anni. La forma del contratto deve essere scritta. La durata va da due anni ai sei anni |
| Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione | Finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione | Soggetti tra i diciotto e i ventinove anni che siano già in possesso di un titolo di studio e vogliano una qualifica secondaria o superiore. La forma del contratto deve essere scritta. La durata è decisa dalle parti interessate sulla base delle valutazioni tra le competenze che il soggetto ha al momento della stipula del contratto e quelle che riuscirà ad avere al termine della formazione in apprendistato |