

PUBBLICATO IN GAZZETTA IL TESTO UNICO SULL'APPRENDISTATO

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2011, il [Decreto Legislativo n.167 del 14 Settembre 2011](#), con il quale è stato riformato il contratto di apprendistato.

Poiché le nuove assunzioni di personale in agenzia si riferiscono prevalentemente su questa figura, riteniamo utile riportare informazioni in merito

Si evidenzia che il provvedimento entrerà in vigore il 25 ottobre 2011.

E' peraltro previsto un periodo transitorio di sei mesi dal 25 ottobre 2011 durante il quale, qualora la nuova normativa non sia operativa, continuerà ad applicarsi la normativa previgente.

La norma definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani distinguendo tre differenti tipologie:

- 1) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- 2) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Gli elementi di novità del contratto di apprendistato riguardano:

- la durata del contratto di apprendistato, che non potrà superare i tre anni (cinque nel settore artigiano);
- la formazione, che per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, si articola in:
 - o formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico – professionali disciplinata da accordi interconfederali e contratti collettivi
 - o formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali della durata massima di 120 ore in un triennio disciplinata dalle Regioni.
- la possibilità di assumere con contratto di apprendistato i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- la possibilità per le aziende localizzate in più regioni di applicare la normativa emanata dalla Regione in cui si trova la sede legale e possibilità di accentrare le comunicazioni al centro per l'impiego territorialmente competente per la sede legale.

Gli elementi del contratto di apprendistato previsti dalle norme attualmente vigenti confermati dalla nuova normativa sono invece i seguenti:

- il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; per le attività stagionali la contrattazione collettiva può prevedere contratti a tempo determinato;
- il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere può essere instaurato in tutti i settori di attività con giovani di età compresi tra i diciotto anni e i ventinove anni e 364 giorni (l'età minima può scendere a diciassette anni se il giovane è in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 266/2005);
- presenza di un tutor aziendale;
- possibilità di inquadrare l'apprendista all'inizio del rapporto fino a due livelli inferiori a quello finale (la contrattazione collettiva può stabilire in alternativa la riduzione in percentuale della retribuzione);
- possibilità di prolungare il periodo di formazione a seguito di assenze involontarie come la malattia o l'infortunio superiori a 30 giorni;
- divieto per le parti di recedere durante il periodo formativo 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;
- numero massimo di apprendisti assumibili pari al 100% dei qualificati e degli specializzati in forza (i datori di lavoro che non hanno dipendenti o ne hanno meno di tre possono assumere comunque fino a tre apprendisti);
- benefici contributivi: aliquota contributiva a carico del datore di lavoro fino a 9 dipendenti pari

all'1,5% nel primo anno di apprendistato, 3% per il secondo anno, 10% per gli anni successivi; aliquota contributiva del 10% per tutta la durata del contratto di apprendistato per i datori di lavoro che occupano con più di nove dipendenti; estensione del beneficio contributivo per 12 mesi dopo la trasformazione a tempo indeterminato.

- esclusione degli apprendisti dal computo dei lavoratori ai fini dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti, a meno che non siano ritenuti computabili da specifiche norme di legge o dal contratto collettivo;
- nel caso in cui il datore di lavoro sia responsabile della mancata erogazione della formazione è tenuto al pagamento del doppio della differenza tra i contributi versati e quella dovuta per il livello di inquadramento previsto al termine del contratto di apprendistato.

Prossimamente forniremo ulteriori chiarimenti in merito agli effetti operativi dell'entrata in vigore della nuova normativa.