

APPRENDISTATO

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro definito contratto a causa mista nel quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario per conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

Il contratto di apprendistato è stato completamente riformato dal nuovo T.U. D.Lgs.167/2011 e rivisto dalla Legge 92/2012.

È un contratto di lavoro a **tempo indeterminato** per la formazione e l'occupazione dei giovani. Solo per le attività stagionali è possibile prevedere contratti a tempo determinato.

SONO PREVISTI TRE PERCORSI:

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionalizzante:
 - per il conseguimento di una qualifica o diploma professionale
 - le modalità e la durata di formazione è regolamentata dalle Regioni e Province autonome e dai CCNL
2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:
 - per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.
 - La formazione può essere interna o esterna ed è svolta sotto la responsabilità dell'azienda. È richiesto un monte ore di 120 ore in tre anni.
3. Apprendistato di alta formazione e ricerca (già operativo in via sperimentale in Regione Piemonte):
 - per il conseguimento di un titolo di studio universitari, di ricerca, di dottorati, di specializzazione e di praticantato
 - in assenza di regolamentazioni regionali si rinvia ad apposite convenzioni tra datori di lavoro e Università.

Ad essi si aggiunge una specifica tipologia di apprendistato finalizzata al reinserimento di lavoratori in mobilità:

- **Apprendistato per i lavoratori in mobilità ai sensi della legge 223/91. L'art. 7, comma 4, della legge n. 167/2011, prevede la possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione.**

24

LAVORATORI

Età dei lavoratori:

- per la qualifica e per il diploma professionalizzante: dai 15 a 25 anni compiuti anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione;
- professionalizzante: (17 se già in possesso della qualifica professionale);
- alta formazione e ricerca: per lavoratori tra i 18 e i 29 anni (17 se già in possesso della qualifica professionale);

LIMITAZIONI:

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 rapporto di 3 a 2 delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro (**rapporto 3/2**).

Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un **numero di lavoratori inferiore a 10 unità** (**rapporto 1/1**).

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Nel settore dell'artigianato devono essere soddisfatti precisi limiti dimensionali previsti dall'art. 4 Legge 443/1985.

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro.

CONTRATTO

Durata:

- per la qualifica e per il diploma professionalizzante: durata del contratto max 3 anni, 4 in caso di diploma quadriennale regionale;
- professionalizzante: durata del contratto max 3 anni, 5 per i profili professionali caratterizzanti la figu-

- **ra dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento (settore artigiano e commercio CCNLterziario, turismo, pubblici esercizi, aziende di panificazione). Solo per le attività stagionali è possibile prevedere contratti a tempo determinato;**
- **alta formazione e ricerca: durata del contratto stabilita dalle Regioni in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, Università e altre istituzioni formative**

INCENTIVO

INPS

Benefici contributivi:

Per la generalità delle aziende l'aliquota è fissata nella misura del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Dal 01/01/2013 si aggiunge il contributo ASPI dell'1,61%.

Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota è fissata in misura pari a:

Assunzioni fino al 31/12/2011

- 1,5% per i primi 12 mesi di durata del contratto;
- 3% per i mesi dal 13° al 24°;
- 10% per i mesi oltre i 24.

Assunzioni dal 01/01/2012 al 31/12/2016

- I contributi sono azzerati per i primi 3 anni

Dal 01/01/2013 si aggiunge il contributo ASPI dell'1,61%.

I benefici sono mantenuti per un ulteriore anno dal riconoscimento della qualifica e dalla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Anche per i lavoratori i contributi a proprio carico continuano ad essere dovuti nella misura prevista per gli apprendisti.

Le agevolazioni alle imprese sono subordinate all'effettiva partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione; nel caso di inadempimento il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra i contributi pagati e quelli dovuti maggiorata del 100%.

Calcolo dei dipendenti:

La verifica delle dimensioni aziendali deve essere fatta al momento dell'assunzione dell'apprendista. Per il calcolo del numero dei dipendenti i criteri sono i seguenti:

- i lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario svolto;
- i lavoratori a tempo determinato inferiore a 12 mesi e i lavoratori stagionali si computano in base alla percentuale di attività svolta;
- i lavoratori intermittenti vanno considerati in base alla normativa di riferimento.

Dal computo devono essere esclusi i lavoratori assunti con contratto di:

- apprendistato;
- formazione e lavoro (se ancora in essere);
- inserimento e reinserimento D.Lgs. 276/2003;
- reinserimento ex art. 20 Legge 223/1991;
- somministrazione di lavoro.

Benefici normativi:

I lavoratori possono essere assunti con una categoria di inquadramento inferiore, per non più di due livelli, a quella spettante ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle a cui è finalizzato il contratto. I lavoratori suddetti sono esclusi dal computo del limite minimo della legge sul collocamento dei disabili mentre sono inclusi nel computo dei limiti dimensionali per l'accesso alla CIGS sia per le aziende industriali che commerciali.