

Apprendistato professionalizzante: cos'è, come funziona, normativa.

L'apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato applicabile in qualunque settore, finalizzato all'inserimento lavorativo dei giovani ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Si rivolge, tranne per alcune specifiche eccezioni, ai chi ha un'età compresa tra i 18 anni e i 29 anni (30 anni non compiuti).

COS'È L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendistato professionalizzante, anche detto "contratto di mestiere", è un contratto a tempo indeterminato finalizzato all'inserimento e reinserimento dei giovani nel mercato del lavoro. I destinatari sono persone che hanno un'età compresa tra i 18 e i 29 anni, con età minima che scende a 17 anni per coloro che sono in possesso di una qualifica professionale. Non è sottoposto a limiti di età nel caso il lavoratore sia disoccupato o inserito in una lista di mobilità ordinaria.

A differenza delle altre due tipologie di contratto di apprendistato (apprendistato di primo livello, per l'acquisizione di un titolo di studio secondario di secondo livello e di alta formazione e ricerca, per il conseguimento di un titolo terziario accademico o non accademico) quello professionalizzante mira all'ottenimento di una qualifica professionale valida ai fini contrattuali. A livello normativo è disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (art. 44 per per la disciplina generale e articolo 47 per quello senza limiti di età). precedenti percorsi di istruzione.

A CHI SI RIVOLGE

Il contratto di apprendistato professionalizzante si rivolge a coloro che hanno un'età compresa tra i 18 (17 anni per coloro che sono in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni, (30 anni non compiuti).

Vi sono però eccezioni con riferimento al requisito anagrafico per l'apprendistato professionalizzante, ovvero:

per le società e associazioni sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi in apprendistato professionalizzante, il limite massimo di età è ridotto a 23 anni, quindi 24 non compiuti. Ciò è quanto disposto dall'articolo 1, comma 154, della Legge di Bilancio 2022; nel caso dei beneficiari di indennità di disoccupazione (NASpI, DIS COLL e disoccupazione agricola) non sono previsti limiti di età; nel caso di lavoratore posto in liste di mobilità ordinarie non ci sono limiti di età.

REQUISITI DEL DATORE DI LAVORO

Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 all'art. 47 comma 6, prevede espressamente che il contratto di apprendistato professionalizzante sia utilizzabile, oltre che nel privato, anche nel settore pubblico, previa adozione di apposito decreto ministeriale.

C'è poi un requisito dimensionale, una precondizione che determina quanti apprendisti si possono assumere in base alla grandezza dell'azienda, ovvero:

- per le aziende con meno di 10 lavoratori è prevista l'assunzione di un numero di apprendisti pari al numero di lavoratori qualificati o specializzati con, quindi, un rapporto di 1 a 1;
- per tutte le altre aziende, un massimo pari a 3 apprendisti ogni 2 qualificati (escluso le imprese artigiane per le quali si applicano i limiti previsti dall'art. 4 della L. 443/1985).

Altro aspetto da considerare è la quota prevista pari al 20% dei contratti di apprendistato stabilizzati a tempo indeterminato nei 36 mesi precedenti (salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali del lavoro siglati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per le sole aziende che occupano almeno 50 dipendenti). Il mancato rispetto del requisito di stabilizzazione determina il disconoscimento dei rapporti di apprendistato avviati successivamente al superamento del limite stesso.

QUANTO DURA

Per quanto l'apprendistato professionalizzante sia un contratto di lavoro a tempo indeterminato, cioè privo di una scadenza temporale, ciò che invece scade è il periodo formativo. Parliamo cioè del periodo entro il quale il datore di lavoro deve provvedere, direttamente o tramite un ente formativo esterno, a formare il lavoratore per il raggiungimento della qualifica prescritta nel contratto stesso. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi e non può essere superiore a:

- 3 anni per gli aventi diritto;
- 5 anni nel caso di profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Entro questi limiti la durata effettiva può variare in base alla diversa previsione contrattuale collettiva, in ragione dell'età e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire. Inoltre, in caso di assenza superiore a 30 giorni, ad esempio per malattia o infortunio, è possibile prolungare il periodo di apprendistato, secondo quanto previsto dal contratto collettivo.

L'APPRENDISTATO STAGIONALE

C'è però un'eccezione riferita al solo apprendistato stagionale. Questa forma di apprendistato, infatti, prevede la possibilità di stipulare rapporti a tempo determinato. Sono i CCNL che stabiliscono la durata massima entro la quale si deve concludere l'apprendistato. In pratica, la durata viene "spalmata" su diversi anni, in quanto il percorso formativo si realizza cumulando le differenti prestazioni rese nelle stagioni. La norma si applica anche nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

OBBLIGHI FORMATIVI

L'apprendistato professionalizzante è un contratto che prevede una formazione specifica dell'apprendista, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro o di un tutor esterno. L'obiettivo è finalizzato ad acquisire competenze in uno specifico ambito professionale. In sostanza, il datore di lavoro deve mirare alla qualificazione professionale dell'apprendista da conseguire attraverso:

- la formazione di base e trasversale, svolta presso strutture pubbliche, accreditate o in impresa, svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed ha una durata stabilita dai singoli accordi interconfederali e contratti collettivi nazionali;

- un apprendimento tecnico professionale durante le pratiche del lavoro che integra la formazione professionalizzante ed è offerta gratuitamente dall'azienda.

La durata massima della formazione (da attuare nel triennio del contratto) è stabilita dalle Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista, ovvero:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo o in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di titolo equivalente.

Tali durate potranno essere però ridotte per gli apprendisti che hanno già completato in precedenti periodi in apprendistato uno o più moduli formativi. In ordine al contenuto, le linee guida si limitano a fissare l'oggetto minimo della formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

PERIODO DI PROVA

Il contratto di apprendistato professionalizzante può prevedere un periodo di prova la cui durata è determinata sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo, con riferimento all'inquadramento professionale dell'apprendista.

COME ATTIVARE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Per sottoscrivere un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario seguire i seguenti step:

- il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la comunicazione telematica preventiva di assunzione in apprendistato inviando, entro le 24 ore del giorno precedente l'assunzione, il modello UNIFICATO LAV al Centro per l'impiego competente, secondo quanto previsto da ciascuna Regione o Provincia Autonoma;
- la Regione comunica al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica. Nella comunicazione va fatto anche riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014;
- le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Alla fine della parte formativa del contratto di apprendistato, il datore di lavoro può:

- continuare il rapporto a tempo indeterminato senza dare alcuna comunicazione e fruendo ancora, per l'anno successivo al termine dell'apprendistato, dei benefici contributivi previsti per questa tipologia di contratto;
- recedere dal rapporto senza alcuna motivazione, salvo rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal CCNL di riferimento.

LE LINEE GUIDA

L'apprendistato professionalizzante è stato oggetto di uno specifico intervento di semplificazione. In tale ottica, è stata demandata alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano l'adozione di linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante, con facoltà di derogare alle previsioni del Legislatore prevedendo:

- l'obbligatorietà del piano formativo individuale (PFI) esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Il PFI deve essere consegnato all'apprendista al momento dell'assunzione e, se previsto dalla contrattazione collettiva, inviato agli Enti Bilaterali.
- la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita attraverso l'utilizzo di un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, recante "Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino";
- che in caso di imprese multi localizzate, la formazione avvenga nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

STIPENDIO APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendistato professionalizzante riconosce uno stipendio variabile a seconda del CCNL di riferimento, ma in generale è inferiore di massimo due livelli rispetto alla categoria spettante. Per un contratto di apprendistato professionalizzante lo stipendio all'inizio è pari al:

- 60% della retribuzione prevista per il livello nel quale si viene assunti, con un aumento progressivo sino al 100% nel corso degli anni;
- 35% della retribuzione per le ore dedicate alla formazione.

TUTELE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Agli apprendisti vengono riconosciute le stesse tutele dei lavoratori dipendenti. Possono infatti usufruire degli ammortizzatori sociali nel caso di crisi dell'azienda e di agevolazioni fiscali IRPEF e contributive INPS. Le differenze sono stabilite dallo specifico CCNL, ma in genere chi ha un contratto di apprendistato professionalizzante ha diritto a tutte le tutele previste dalle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria, quali:

- IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti);
- assegno per il nucleo familiare o assegno unico figli;
- assicurazione contro le malattie;
- NASpl;
- maternità;
- INAIL – assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

CASI DI DIMISSIONI O LICENZIAMENTO

Trattandosi di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, al recesso da parte del lavoratore e in caso di risoluzione consensuale del rapporto, si applicano le regole ordinarie. Il recesso può avvenire anche prima della “stabilizzazione” nelle seguenti ipotesi:

- **mancato superamento del periodo di prova;**
- **durante il periodo formativo per giusta causa o giustificato motivo** (oggettivo o soggettivo). In caso di recesso del datore durante il periodo formativo, si applicano le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo, all’articolo 42 comma 3 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015;
- **al termine del periodo di apprendistato**, entrambe le parti possono recedere con preavviso decorrente dal medesimo termine, secondo i limiti stabiliti dal CCNL;
- **dopo la stabilizzazione del contratto**, quando cioè è diventato a tempo indeterminato, il lavoratore può essere licenziato per giusta causa oppure giustificato motivo.

Per quanto riguarda i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, il datore non può recedere dal contratto a fine periodo formativo semplicemente dando idoneo preavviso. In caso di licenziamento deve sempre giustificare le motivazioni allegando la giusta causa oppure il giustificato motivo.

SANZIONI

Se viola tali disposizioni (requisito dimensionale e obbligo formativo) il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione aumenta da 300 a 1500 euro.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, dopo un primo monito, il Ministero e l’Ispettorato Nazionale del Lavoro intervengono con le sanzioni sopradette. Il datore sarà tenuto anche a versare la 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. Tale differenza sarà maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

LE AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE

L’impresa che procede nell’assunzione di un apprendista ottiene diversi vantaggi economici e fiscali:

- per le imprese fino a 9 dipendenti l’aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è, oltre all’1,61% previsto dalla Legge 92 del 2012, rispettivamente dell’1,5% il primo anno, del 3% il secondo anno, e del 10% a partire dal terzo anno e in caso di consolidamento del contratto, per i 12 mesi successivi. Per le imprese con più di 9 dipendenti l’aliquota contributiva è sempre del 10%;
- a seconda del CCNL applicato, possibilità di inquadrare l’apprendista fino a 2 livelli in meno rispetto ai lavoratori ordinari che svolgono le stesse mansioni o, in alternativa, retribuzione ridotta in misura percentuale e graduata nel tempo;
- esclusione degli apprendisti dal computo dell’organico richiesto in base alle norme sul lavoro ed esclusione delle spese sostenute per la formazione degli apprendisti dalla base per il calcolo dell’IRAP.