

Margherita Dominici



La disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante

La definizione di contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato, secondo quanto sancito dal D.lgs. 81/2015 all'art. 41, è definito come un contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile.

Detto contratto prevede tre diverse tipologie:

- a. *contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;*
- b. *contratto di apprendistato professionalizzante;*
- c. *contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.*

Il contratto di apprendistato professionalizzante

Il CCNL AGIDAE per gli Istituti Socio-Sanitari-Assistenziali-Educativi, rinnovato in data 20.02.2017, disciplina, all'art. 24, esclusivamente il contratto d'apprendistato di **tipo professionalizzante** quale forma di ulteriore incentivo al rilancio dell'occupazione per i soggetti di età compresa tra i 18 e i 30 anni¹.

Questo tipo di apprendistato è volto al conseguimento di una determinata specializzazione lavorativa, da acquisire secondo le modalità sotto indicate.

L'apprendistato ha una configurazione diversa rispetto ai normali contratti di lavoro subordinato. Lo stesso prevede, infatti, oltre all'indicazione scritta della prestazione lavorativa, del periodo di prova, dell'inquadramento contrattuale e della durata, anche l'inserimento di un piano formativo individuale volto allo sviluppo di competenze che possano poi permettere al lavoratore di conseguire una determinata qualifica professionale².

¹ Secondo l'art. 47 D.lgs. 81/2015, possono essere assunti, anche con contratto di apprendistato professionalizzante, lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite d'età.

² Tribunale di Genova, sentenza 17 maggio 2016, n. 419.

La durata di un contratto di apprendistato di tipo professionalizzante non può essere inferiore a 6 mesi e non può superare i 36 mesi.

E' importante comunque sottolineare che, qualora il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante si dovesse assentare dal lavoro per cause di sospensione involontaria (si pensi ai casi più frequenti di malattia o infortunio), nel caso in cui detto status permanga per oltre 30 giorni consecutivi, si procede con la proroga del termine di scadenza del rapporto previsto all'atto dell'assunzione (la proroga in questione comporta altresì l'estensione dei benefici contributivi cui accenneremo a breve).

Al termine del periodo indicato, le parti possono liberamente recedere oppure il rapporto di lavoro prosegue in veste di ordinaria prestazione subordinata a tempo indeterminato³.

Il contratto di apprendistato è attuato nel rispetto dei contratti collettivi nazionali che lo regolano, tenendo presenti alcuni punti:

- **divieto di retribuzione a cottimo** (ovvero quei casi in cui si eroga la paga al lavoratore non considerando solo il periodo di tempo della prestazione ma anche il risultato conseguito);
- **possibilità di inquadrare il lavoratore sino a due livelli inferiori rispetto a quelli previsti dalla contrattazione nazionale di riferimento per quella data mansione;**
- **presenza di un tutor aziendale;**
- **possibilità, sulla base dei risultati della formazione espletata, del riconoscimento della qualifica professionale spettante ai fini contrattuali.**

Incentivi economici e adempimenti del datore di lavoro

La parte più interessante per il datore di lavoro, è la possibilità di godere di agevolazioni economiche inerenti all'utilizzo di questa forma contrattuale. Infatti, il CCNL AGIDAE socio-assistenziale 2017-2019, all'art. 24, punto 7, dispone che:

“I livelli di inquadramento professionale ed il conseguente trattamento economico per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato saranno i seguenti:

- **80% della retribuzione, per la prima metà del periodo di apprendistato,**
- **90% della retribuzione, per la seconda metà del periodo di apprendistato”.**

Questo stralcio del contratto collettivo nazionale si applica in deroga alla legge, laddove l'art. 42 del D.lgs. 81/2015, al comma 5, dispone la *“possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del*

³ Si fa presente che, come previsto anche dal CCNL AGIDAE all'art. 24 punto 1, *“alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione”.*

contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio”.

Profili contributivi. Per i giovani dai 16 e sino ai 29 anni che risultino iscritti al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (e aderenti al Programma Garanzia Giovani), non impiegati in percorsi di formazione e disoccupati, sono previste agevolazioni contributive (pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro) nel limite massimo di euro 8.060,00 annui per ogni assunzione relativa a dette categorie⁴; tali benefici saranno riconosciuti fino al 28 febbraio 2019.

All'atto di assunzione di un lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante, l'azienda deve versare all'INPS una somma pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, comprensiva del contributo pari allo 0,30% dovuto a titolo di quota INAIL e quota malattia⁵. È altresì previsto il versamento a carico del datore di lavoro di un'aliquota in misura pari all'1,31% per la NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) e di un'aliquota dello 0,30% destinata alla formazione⁶.

Limite di contingenza

Onde evitare un esubero di apprendisti, specialmente una quantità degli stessi che ecceda il numero dei referenti/tutor, viene stabilito un limite normativo circa l'ammontare massimo dei contratti da stipulare e relativi alla tipologia in oggetto. I vincoli predisposti in tal senso sono i seguenti: le assunzioni effettuate con riferimento al contratto d'apprendistato professionalizzante non possono superare il rapporto di 3 a 2, vale a dire massimo tre apprendisti ogni due esperti-professionisti dipendenti che possano fungere da guida e riferimento; questi ultimi risultano in forza presso lo stesso datore di lavoro cui appartengono i primi. Se nell'azienda vi sono meno di dieci unità lavorative, il limite massimo è di n. 1 apprendista per ogni singolo professionista.

⁴ Dal limite massimo sono da ritenersi esclusi premi e contributi dovuti all'INAIL, così come sancito dal Decreto Direttoriale 394/2016 all'art. 4, comma 1.

⁵ La disposizione richiama quanto sancito dalla L. 296/2006 all'art. 1 comma, 773, la nota Legge Finanziaria 2007.

⁶ A quei datori che assumono entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio risorse che hanno svolto presso le loro spettanze attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore previste dal proprio percorso formativo, è previsto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali complessivi a carico dell'azienda nel limite massimo di 3.250,00 euro annui per un massimo di 36 mesi. Quest'ultima disposizione è valida per quei contratti di apprendistato con decorrenza 01.01.2017-31.12.2018 e purtroppo si ritiene sia attendibile solo per quei soggetti che, in alternanza al periodo scuola-lavoro, abbiano vantato precedenti rapporti lavorativi con contratto di apprendistato di I (apprendistato per qualifica e diploma) o III livello (alta formazione e ricerca).

Nel caso in cui un datore di lavoro non disponga di lavoratori qualificati, o se gli stessi sono in numero inferiore a tre, può reclutare apprendisti in misura non superiore a tre. Si fa presente che, nei contratti collettivi nazionali di lavoro, i limiti sopracitati e sanciti ai sensi del D.lgs. 81/2015 possono essere derogati.

Il CCNL AGIDAE, all'art. 24 punto 2, specifica altresì: *“possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti nella misura massima del 30% del personale dipendente compreso quello assunto a tempo determinato”*.

Il numero massimo di apprendisti da assumere secondo le proporzioni di cui sopra, non è tuttavia l'unico ostacolo che il datore di lavoro incontra. Infatti, per quelle aziende che occupino ***più di cinquanta dipendenti***, la Legge prevede che non sia possibile stipulare ulteriori contratti di apprendistato professionalizzante se, almeno trentasei mesi prima di proseguire nel reclutamento di nuovi candidati, non sia trasformato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 20% dei precedenti apprendisti assunti (secondo le ordinarie norme dettate per il lavoro subordinato)⁷.

La formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante

L'aspetto prioritario di un contratto di apprendistato professionalizzante è la formazione.

Il cosiddetto “tutor” dell'apprendista può essere una figura dipendente presso la stessa azienda della quale fa parte il neoassunto ma può anche essere un soggetto esterno alla stessa; nel primo caso, per motivi legati all'esperienza acquisita sul campo, è preferibile che questa figura sia in possesso di una qualifica superiore a quella che l'apprendista è tenuto a conseguire al termine del rapporto di lavoro indicato.

L'attività formativa deve avere una durata minima di mesi 6 rispetto ad un ammontare massimo di mesi 36 ed il piano individuale designato per la risorsa assunta prevede un montante complessivo di 120 ore che si riproporzionano nel caso in cui il contratto di apprendistato abbia durata inferiore ai tre anni (36 mesi). Ai sensi dell'art. 44 D.lgs. 81/2015, *“la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica”*. Nel caso specifico dei gestori che applicano il CCNL AGIDAE, è possibile ricorrere alla ormai ben nota ***Fondazione AGIDAE LABOR***, secondo quanto suggerito anche dall'art. 24, punto 4, del contratto collettivo di riferimento.

⁷ Ai sensi dell'art. 42 D.lgs. 81/2015, *“qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante; gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto”*.

COPERTURE PREVIDENZIALI

Nei confronti degli apprendisti si applicano le seguenti coperture assicurative:

- IVS;
- infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- malattia;
- maternità;
- ANF;
- disoccupazione.

A vantaggio di ambo le parti (al fine di ottimizzare le tempistiche e le risorse economiche disponibili) tutte le ore di formazione, precedentemente svolte presso altro Istituto dall'apprendista (purché riferite alla stessa attività e purché tra un periodo e l'altro non sia intercorsa un'interruzione superiore ad un anno), sono computate nel percorso formativo dal datore di lavoro.

Se l'azienda non adempie all'erogazione degli obblighi formativi a suo carico (dei quali essa sia esclusivamente responsabile), si applica quanto sancito dall'art. 47 D.lgs. 81/2015:

“il datore di lavoro è tenuto 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, maggiorata del 100%”.

Il contratto di apprendistato professionalizzante permette quindi l'ampliamento delle proprie conoscenze, la possibilità di un continuo aggiornamento in ambito professionale ed è in grado di includere nel mondo del lavoro risorse dotate di un programma e pianificato bagaglio di nozioni tecniche e teoriche, aventi effettivo riscontro sul piano pratico poiché poste in essere sul campo in via quotidiana, requisito basilare per poter maturare la necessaria esperienza in un dato settore.

Non va sottaciuto, inoltre, l'impatto economico sulla gestione. Infatti, l'applicazione dei parametri retributivi e contributivi stabiliti per i lavoratori in apprendistato, comporta per l'azienda **(nel primo biennio) una riduzione media del costo del lavoro pari al 15%** senza ulteriori somme aggiuntive per la formazione, potendo usufruire (come già sopra accennato) dei finanziamenti erogati dal FOND.E.R., il Fondo Enti Religiosi, costituito dall'AGIDAE e dalle OO.SS. firmatarie dei CCNL, per la formazione continua dei lavoratori dipendenti e degli apprendisti.

