



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 19 2012

Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.

Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.

affronteremo oggi i seguenti argomenti:

- Il nuovo "Testo unico dell'apprendistato" e le opportunità formative per le imprese

In sintesi

E' recentemente entrato in vigore il *D. Lgs 14 settembre 2011, n. 167* denominato "Testo Unico dell'apprendistato" che riunisce in un unico testo tutta la normativa riguardante il contratto di apprendistato. Nel riepilogare di seguito la normativa attualmente in vigore, lo Studio Filippi informa che è in grado di **supportare l'azienda** nello studio, progettazione ed erogazione all'apprendista della **formazione professionalizzante "on the job"**, che non sarà più erogata dalle Regioni, ma **dovrà essere garantita dalle aziende**.

IL NUOVO APPRENDISTATO

Dal **26 aprile 2012** trovano integrale applicazione le nuove disposizioni sull'apprendistato (**D. Lgs 14 settembre 2011, n. 167, "Testo unico dell'apprendistato"**), dopo un **periodo transitorio** della durata di **6 mesi** durante il quale è rimasta valida la **vecchia disciplina**.

Abbiamo tre distinte tipologie di apprendistato:

1. Per la **qualifica** e il **diploma professionale**, rivolto ai giovani tra i **15 e i 25 anni**;
2. **Professionalizzante** o **contratto di mestiere**, rivolto ai giovani tra i **18 e i 29 anni**;
3. Di **alta formazione** e di **ricerca**, anch'esso rivolto ai giovani tra i **18 e i 29 anni**.

Il Testo Unico prevede che siano i **contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale** da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero appositi **accordi interconfederali** a disciplinare il contratto di apprendistato nei vari settori di attività.

DURATA DELL'APPRENDISTATO

Una delle principali novità del Testo Unico è la modifica della durata del contratto di apprendistato che è stata ridotta e stabilita per un periodo massimo di **3 anni**, salvo che nel **settore artigiano** e per profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato appartenenti a settori diversi, dove può arrivare fino a **5 anni**.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in apprendistato può avvenire con un **periodo di prova** la cui durata va commisurata al livello di inquadramento iniziale dell'apprendista.

APPRENDISTATO PART-TIME

L'apprendistato può essere anche a **part-time**. I corsi di formazione sono comunque obbligatori e le ore di formazione non vanno riproporzionate.

APPRENDISTATO STAGIONALE

È possibile attivare l'**apprendistato stagionale** soltanto per quello **professionalizzante o di mestiere**.

Ricordiamo che l'assunzione con contratto di apprendistato stagionale è prevista solamente quando sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima (ad esempio nelle attività agricole o in quelle aziende che hanno dei periodi stagionali di apertura).

Il limite massimo della durata dell'apprendistato stagionale corrisponde a quello generale ed è consentito articolare l'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato. L'ultimo rapporto di apprendistato stagionale deve avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla prima assunzione.

Vengono considerate anche le prestazioni di breve durata rese tra una stagione e l'altra.

Per i rapporti di apprendistato stagionale la durata della formazione si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla durata effettiva di ogni singolo rapporto.

APPRENDISTATO IN MOBILITÀ

Possono essere assunti con una delle tre tipologie di apprendistato i **lavoratori in mobilità**, senza alcun limite di età. Il vantaggio consiste nel poter utilizzare il contratto di apprendistato anche per i soggetti che, causa i limiti di età previsti per questa tipologia di contratto, non avrebbero la possibilità di accedere all'apprendistato. La retribuzione sarà quella prevista per l'apprendista, ma la contribuzione è prevista comunque per 18 mesi e non per tutta la durata dell'apprendistato.

APPRENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE

Il Testo Unico riconosce la possibilità di assumere apprendisti a scopo di somministrazione.

Il 5 aprile 2012 è stato siglato l'**Accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione** che si applica all'apprendistato professionalizzante per i lavoratori di età comprese tra i 18 e i 29 anni.

Vista la natura del contratto di somministrazione, l'assunzione in apprendistato tramite agenzia interinale presenta alcuni vincoli che la rendono poco conveniente.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE E FORMAZIONE

Il **piano formativo individuale** deve essere consegnato all'apprendista entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto di apprendistato.

La formazione si divide in:

- **Trasversale o di base**, affidata alle Regioni;
- **Professionalizzante**, in capo alle aziende che possono scegliere di svolgerla al loro interno - se possiedono i requisiti - o tramite enti accreditati dalla Regione.

Le **responsabilità nella gestione della formazione professionalizzante**, pari a **massimo 120 ore di formazione nel triennio** effettuata con **personale interno o esterno**, è **dell'azienda** la quale deve vigilare sulla frequenza dell'apprendista ai corsi di formazione trasversale.

La **Regione Veneto** prevede durate diverse della formazione trasversale in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista. In particolare si prevedono:

- **120 ore** di formazione di base e trasversale nel triennio per gli apprendisti non in possesso di un titolo di studio o in possesso della licenza elementare o media;
- **80 ore** per gli apprendisti in possesso di una qualifica professionale o di un diploma;
- **40 ore** per gli apprendisti in possesso di una laurea o di una laurea magistrale.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita devono essere registrate in modo dettagliato dal datore di lavoro in un registro o foglio presenza.

Raccomandiamo pertanto a tutti i Clienti di prendere sempre nota dei contenuti, delle modalità di erogazione della formazione e dei risultati di apprendimento acquisiti dall'apprendista.

Riportiamo di seguito un fac simile di **certificazione della formazione**:

DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome

Codice fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in

Via

Titolo di studio

Assunto in apprendistato professionalizzante dal _____ al _____

Qualifica conseguita al termine del contratto di apprendistato

DATI AZIENDA

Ragione sociale

Indirizzo

Telefono _____ Fax _____

E-mail

Nominativo del tutor

Ruolo del tutor in azienda

AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/ PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____	<ul style="list-style-type: none">• In aula• On the job• Affiancamento• E-learning• Esterna	Firma del tutor _____ Firma dell'apprendista _____

FIRMA DEL TUTOR _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA DELL'APPRENDISTA _____

Data _____

Si richiama l'attenzione sugli obblighi formativi in capo al datore di lavoro connessi con il contratto di apprendistato. **Si ha violazione degli obblighi formativi** quando:

- Il datore, che si è impegnato ad erogare la formazione in ambito aziendale, la eroga in quantità inferiore a quella obbligatoria;
- Il datore non consente all'apprendista di partecipare ai corsi;
- Il tutor aziendale non ha le competenze adeguate;
- Non viene predisposto il piano formativo individuale;
- Il datore non ha i requisiti per erogare la formazione esclusivamente aziendale e dichiara invece di averli;
- Il datore ometta di svolgere l'attività formativa e di fatto abbandoni l'apprendista a se stesso.

Ricordiamo che dal **26 aprile 2012** il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere instaurato solo nei settori in cui la contrattazione collettiva (interconfederale o di categoria) avrà recepito il nuovo Testo Unico. Si precisa che in alcuni casi gli Enti Bilaterali di settore prevedono che debba essere richiesto un parere di conformità in caso di instaurazione di un contratto di apprendistato.

SISTEMA SANZIONATORIO

In merito al **sistema sanzionatorio**, il D. Lgs 167/2011 all'art. 7 ha introdotto **3 distinte tipologie sanzionatorie** in caso di:

- **Inadempimento nella erogazione della formazione** di cui sia esclusivamente responsabile il **datore di lavoro** e che impedisca la realizzazione delle finalità dell'apprendistato.
In questo caso il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra contribuzione versata e dovuta con riferimento al livello contrattuale che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%;
- **Nel caso in cui il periodo formativo non si sia ancora concluso** (contratto in corso di esecuzione), in presenza di inadempimenti nell'erogazione della formazione definita nel piano formativo individuale, gli ispettori sono tenuti ad adottare un **provvedimento di disposizione** assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere;
- **Violazione dei principi generali della normativa dell'apprendistato** (mancanza della forma scritta del contratto di apprendistato o dell'eventuale patto di prova, violazione dell'obbligo di forma scritta della redazione del PFI entro 30 giorni dalla stipula del contratto, violazione del divieto di retribuzione a cottimo, mancato riconoscimento del corretto inquadramento contrattuale, violazione dell'obbligo di garantire all'apprendista la presenza di un tutor o referente aziendale).
Il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria nella misura da € 100 a € 600.

14 giugno 2012

I migliori saluti.
Lucia Filippi

Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale, Due diligence, Sviluppo risorse umane

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.

