



Accordo del 7 luglio 2011 sul nuovo Testo Unico relativo all'apprendistato *di Michele Regina*

In data 7 luglio u.s. è stata raggiunta l'intesa dalle parti sociali - con esclusione di Confcommercio - che dà la via libera per il nuovo Testo Unico sull'apprendistato ai fini del suo successivo iter parlamentare. A conclusione di detto iter la nuova normativa entrerà in vigore.

Tale istituto per il Ministero del Lavoro dovrà essere lo strumento privilegiato per l'avvio al lavoro degli under 29.

Tre sono le **tipologie di apprendistato** previste dal testo unico:

1. una per ottenere la **qualifica professionale**, dedicata a chi ha minimo 15 anni d'età (può assolvere all'obbligo di istruzione); può riguardare tutti i settori di attività e la durata non deve superare i tre anni;
2. una **professionalizzante**, dedicata a chi ha un'età compresa tra i 18 e 29 anni; può essere utilizzata anche **per il pubblico impiego**, la durata massima è di tre anni, quella minima è rimessa ai ccnl;
3. una rivolta a chi, con un'età compresa tra i 18 e 29 anni, compie un percorso di **alta formazione e ricerca** e svolge anche un praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. E' applicabile in tutti i settori.

Il numero degli apprendisti assumibili, direttamente o **tramite le agenzie del lavoro** (novità inserita nell'accordo) non potrà superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio. Il datore che non abbia tali maestranze, o che ne ha in numero inferiore a tre, può avere non più di tre apprendisti. Tale disposizione non si applica alle imprese artigiane.

Per quanto riguarda la formazione di mestiere l'accordo recita che la stessa è svolta sotto la *responsabilità dell'azienda e integrata, nei limiti delle risorse disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda con il raggiungimento di monte ore di 120 hh nel triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali, tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.*

Il datore di lavoro può **inquadrate** l'apprendista fino a due livelli inferiori alla categoria spettante oppure determinare una retribuzione percentuale all'anzianità di servizio. Non può essere prevista la retribuzione a cottimo. La durata del contratto di apprendistato, come detto, non potrà essere

superiore a tre o quattro anni per la prima tipologia, mentre non potrà essere superiore a tre anni per quello professionalizzante, novità rispetto alla legge Biagi.

La contrattazione collettiva potrà stabilire una durata minima, che come si ricorda era stata abolita dalla manovra d'estate 2008 dell'attuale Esecutivo. Viene inoltre stabilito che il contratto di apprendistato, pur essendo un contratto a tempo indeterminato, potrà essere risolto al termine del periodo di formazione con preavviso; se il rapporto continua lo stesso seguirà la disciplina degli ordinari rapporti a tempo indeterminato.

E' altresì possibile prolungare il periodo formativo a causa di una sospensione del rapporto superiore a **30 gg** dovuta a malattia, infortunio o altra causa di sospensione come previsto dai CCNL. Con l'entrata in vigore del TU vengono abrogate la legge 25/1955, gli articoli 21 e 22 della legge 56/1987, gli articoli da 47 a 53 del DLgs 276/2003, facendo salva la disciplina per i rapporti già in essere dalla data di entrata in vigore della nuova legge.

Si ricordano altresì le principali agevolazioni previste per tale contratto:

- è possibile portare in deduzione ai fini IRAP le spese per i lavoratori assunti come apprendisti;
- in caso di assunzione come apprendisti di lavoratori in mobilità, il datore di lavoro può cumulare il 50% dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore per ogni mensilità corrisposta;
- fino a 9 dipendenti, l'aliquota di contribuzione è pari all'1,5% della retribuzione nel primo anno, al 3% per il secondo, al 10% per il terzo; oltre 9 dipendenti la contribuzione è al 10%. Il premio assicurativo Inail è compreso nell'aliquota INPS;
- Esclusione dal computo numerico per alcuni istituti di legge e contrattuali. Ad esempio: invalidi, tutela reale.