



APPRENDISTATO

a cura dell'Ufficio Sindacale Fismic Confasal

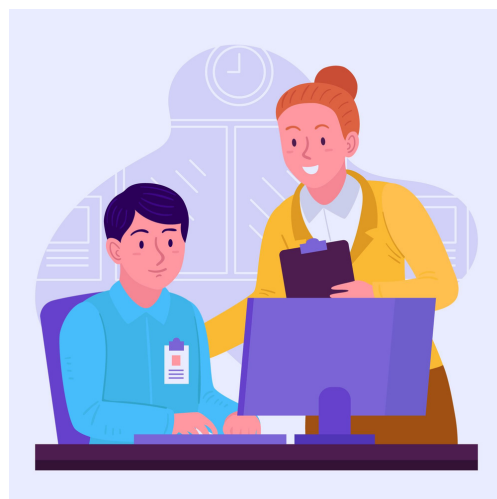
06 Aprile 2021

Il contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro che prevede un periodo di **formazione** iniziale. Si tratta di una forma di lavoro molto vicina ai giovani, in quanto consente loro di approcciarsi al mondo del lavoro mediante una formazione, anche contestuale agli studi. Al termine del periodo di formazione, in accordo fra le parti, il contratto di apprendistato si trasforma in **contratto a tempo indeterminato**.

Il contratto di apprendistato, è una forma lavorativa, che mira alla formazione e all'occupazione dei giovani, mediante il contratto i giovani vengono inseriti all'interno di un'impresa, la quale si occuperà di fornirgli un corso di qualifica professionale o di alta formazione.

Il contratto di apprendistato, in realtà, non agevola solo i giovani, ma è una forma di lavoro conveniente anche per le aziende, che avvalendosi degli apprendisti possono abbattere notevolmente i costi, grazie alle agevolazioni retributive e contributive previste per legge.



Le diverse tipologie

L'apprendistato prevede tre diverse tipologie:

- **Apprendistato per qualifica professionale**, diretta ai giovani con età compresa tra i 15 e 25 anni, che devono concludere il periodo di istruzione obbligatoria, per i quali è previsto un apprendistato per la qualifica professionale della durata di 3 o 4 anni;
- **Apprendistato professionalizzante**, che non può eccedere i 2/3 dei dipendenti specializzati impiegati nell'azienda, per i giovani tra i 18 ed i 29 anni, per i quali è prevista la formazione tecnica professionale mediante il contratto di apprendistato professionalizzante. La durata varia, dai 6 mesi ai 5 anni;
- **Apprendistato di alta formazione**, per i giovani dai 18 e 29 anni che mirano ad un apprendistato di alta formazione e ricerca, al fine di conseguire un titolo di studio secondario, come per esempio un dottorato di ricerca o una specializzazione tecnica.



Nel CCNL Metalmeccanici

Il CCNL dei Metalmeccanici prende in considerazione solo l'Apprendistato Professionalizzante, in quanto le Parti stipulanti il CCNL, hanno ritenuto tale strumento capace di aumentare l'occupazione.

Al pari di qualsiasi contratto di lavoro, deve avere forma scritta, indipendentemente dalla tipologia e deve contenere chiaramente:

- il piano formativo individuale ed il progetto formativo dell'apprendista;
- la prestazione lavorativa da svolgere;
- la durata del periodo di formazione.

Le tutele previdenziali ed assistenziali per l'apprendista sono:

- L'assistenza in caso di infortunio;
- Il congedo matrimoniale;
- Assegni per il nucleo familiare
- Indennità di disoccupazione;
- Cassa integrazione.

Per chi assume gli apprendisti ci sono numerose agevolazioni, tipo la contribuzione agevolata pari al 10% della retribuzione, deducibilità delle spese e dei contributi ecc. Il contratto deve avere durata minima non inferiore a 6 mesi, ma in ogni caso la durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale, nonché per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- 2 anni di frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato;
- 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Al termine del contratto di apprendistato, il datore di lavoro e l'apprendista possono decidere liberamente di **recedere dal contratto**, senza necessità di motivazione alcuna o di giusta causa (a differenza, dunque, di quanto accade per il rapporto di lavoro ordinario). **Ciò che invece è richiesto è il preavviso.**

Siccome il contratto di apprendistato si caratterizza per il suo intento, quale quello di formazione professionale dietro retribuzione del lavoratore, è riconosciuta espressamente, ad entrambi le parti coinvolte, di **recedere con preavviso** una volta raggiunta la conclusione del periodo formativo.

Il numero dei giorni di preavviso sono determinabili a seconda del livello di inquadramento iniziale dell'apprendista, e non in base a quello che si raggiunge al termine della formazione. In altre parole, i termini sono dati dal tipo di contratto collettivo nazionale che si è firmato, salvo quando invece sono le parti stesse a concordarli. La decorrenza del termine ha inizio da quando l'altra parte ne viene a conoscenza e si può interrompere nel caso in cui sopraggiungono ferie; se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso, il rapporto lavorativo prosegue e si trasforma in **un contratto subordinato** a tempo indeterminato.

Licenziamento

È possibile anche il licenziamento, ma solo a determinate condizioni, quali:

- **Giusta causa**, rappresentata da un comportamento grave che è in grado di giustificare l'interruzione immediata del rapporto di lavoro (es. furto o danneggiamento volontario di materiale);
- **Giustificato motivo**, può essere di natura soggettiva, quando vi è un inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore; oppure oggettiva, quando è riconducibile all'attività produttiva,

Condizioni di lavoro eque

all'organizzazione del lavoro ed a regolare funzionamento dell'azienda.

Nel caso in cui il licenziamento dell'apprendista non risulti fondato su una giusta causa o giustificato motivo, trova applicazione la normativa generale che riconosce il diritto al risarcimento dei danni o la reintegra sul posto di lavoro, allorquando l'addebito sia inesistente. A differenza del licenziamento, le dimissioni da parte dell'apprendista sono sempre libere.

Se il datore di lavoro viola le norme sull'apprendistato, subisce le sanzioni amministrative da 100 a 600 euro e, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro; gli organi di vigilanza sono il personale ispettivo dell'INPS e del ministero del lavoro dell'INAIL, i quali devono emettere nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di diffida a regolarizzare le inosservanze materialmente sanabili.

Il lavoratore invece può chiedere la conversione del contratto di apprendistato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato se, fin dall'inizio, manca l'attività di formazione; la conversione si intende sin dall'inizio del rapporto di lavoro, ossia con effetto retroattivo.

Il datore di lavoro ha l'onere di provare di non aver potuto adempiere all'obbligo formativo per cause imputabili all'apprendista, dovrebbe quantomeno dimostrare l'effettivo svolgimento di corsi di formazione per le ore prescritte e la mancata partecipazione agli stessi da parte del lavoratore.

Quindi spetta all'azienda dimostrare il requisito essenziale dell'apprendistato, cioè l'insegnamento professionale impartito al lavoratore apprendista, allo scopo di farlo diventare qualificato, escludendo ogni colposa omessa collaborazione da parte dell'interessato.