Il riordino delle tipologie contrattuali

II edizione

Massimo Brisciani

Check list

ALTALEX EDITORE

10. Apprendistato (artt. 41-47)

La disciplina dell'apprendistato contenuta nel "Testo Unico dell'apprendistato" (D.Lgs. n. 167/2011) è stata abrogata e interamente riscritta dal D.Lgs. n. 81/2015 che, allo scopo di favorire l'alternanza scuola-lavoro, ha modificato sensibilmente l'apprendistato di primo e terzo livello.

FOCUS

Nelle Regioni e nei settori produttivi in cui la nuova disciplina non è immediatamente operativa, trovano applicazione le **regolazioni previgenti**.

10.1. Nozione e tipologie

L'apprendistato è un contratto di lavoro **a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Le **tipologie** di apprendistato previste dalla legge sono tre:

- apprendistato **per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore** (primo livello), finalizzato al conseguimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico o all'acquisizione di competenze tecnico-professionali ulteriori rispetto a quelle previste dai regolamenti scolastici (in quest'ultima ipotesi è rivolto ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore o a quelli frequentanti il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato);
- apprendistato **professionalizzante** (secondo livello), finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Questa tipologia di apprendistato può essere anche finalizzata al riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere secondo le modalità eventualmente definite dalle Regioni e dalle associazioni di categoria dei datori di lavoro;
- apprendistato **di alta formazione e di ricerca** (terzo livello), finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e del-

 © Wolters Kluwer Italia

l'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, all'attività di ricerca o allo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

FOCUS

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e di ricerca **integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro**, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale (art. 8, D.Lgs. n. 13/2013), nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

10.1.1. Attività stagionali

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per le Regioni che hanno definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Anche nell'apprendistato professionalizzante, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i CCNL possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

10.1.2. Part time

La stipulazione di un contratto di apprendistato part time **è ammessa**, purché la limitazione e l'articolazione dell'orario di lavoro non siano di ostacolo al raggiungimento delle tipiche finalità formative del contratto (circolare Ministero del lavoro 08/03/2004, n. 9).

10.2. Disciplina generale

La disciplina del contratto di apprendistato è **rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, nel rispetto di **principi** fissati dalla legge con riferimento, in particolare:

- al divieto di retribuzione a cottimo e alla possibilità di sottoinquadramento dell'apprendista;
- alla presenza di un tutore o referente aziendale ed altri aspetti legati alla formazione;

- alla possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro;
- alla possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

La disciplina dell'apprendistato con riguardo alla forma del contratto, alla durata minima e al recesso delle parti è **stabilita dalla legge** e non può essere modificata dalla contrattazione collettiva.

10.3. Campo di applicazione

10.3.1. Datori di lavoro e limiti quantitativi

Possono assumere apprendisti i datori di lavoro di **qualsiasi settore produttivo** nel rispetto dei **limiti numerici** fissati dalla legge.

L'assunzione può essere effettuata direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione autorizzate.

Per le **imprese artigiane** i limiti numerici sono quelli indicati dalla legge di settore (art. 4, L. n. 443/1985).

Numero delle maestranze specializzate e qualificate in servizio	**Numero massimo di apprendisti**	
meno di 3	**3**	
almeno 3	Datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti	**100%** delle maestranze specializzate e qualificate in servizio
	Datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti	in **rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio

In caso di **violazione dei limiti numerici**, le assunzioni effettuate devono essere ricondotte a ordinari rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

10.3.2. Vincoli di stabilizzazione

Per i datori di lavoro **che occupano almeno 50 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20%

 © Wolters Kluwer Italia

degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Sono esclusi dal computo i rapporti cessati per:

- recesso durante il periodo di prova;
- dimissioni;
- licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Resta ferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi.

Gli apprendisti assunti in **violazione dei vincoli di stabilizzazione** sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

FOCUS

La norma limita l'applicazione della percentuale di stabilizzazione ai datori di lavoro con almeno 50 dipendenti che assumono con contratto di **apprendistato professionalizzante**.

10.3.3. Lavoratori e limiti di età

I **requisiti** per essere assunti con contratto di apprendistato sono diversi a seconda della tipologia contrattuale:

Tipologia	Requisiti
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	Età compresa **tra i 15 anni e fino al compimento del 25mo anno**
Apprendistato professionalizzante	Età compresa **tra i 18** (17 anni, se in possesso di una qualifica professionale) **e i 29 anni** (30 anni non compiuti)
Apprendistato di alta formazione e di ricerca	Età compresa **tra i 18 e i 29 anni**, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo

FOCUS

Il **limite minimo di età** per l'apprendistato di alta formazione e ricerca è unificato a 18 anni.

10.3.4. Lavoratori in mobilità o disoccupati

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale possono essere assunti in apprendistato professionalizzante, **senza limiti di età**, i lavoratori **beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione**.

Per essi trovano applicazione, in deroga alla normativa in materia di apprendistato:

- le disposizioni in materia di licenziamenti individuali;
- il regime contributivo agevolato, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità.

FOCUS

La possibilità di essere assunti in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età e in parziale deroga alla normativa sull'apprendistato, **è estesa** anche **ai soggetti beneficiari di un trattamento di disoccupazione**.

10.4. Contratto individuale

10.4.1. Forma e contenuto

Il contratto di apprendistato è stipulato **in forma scritta ai fini della prova** e deve contenere, in forma sintetica, il **piano formativo individuale** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

FOCUS

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, **il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa** con il coinvolgimento del datore di lavoro.

10.4.2. Inquadramento

L'apprendista può essere inquadrato **fino a due livelli inferiori** rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

© Wolters Kluwer Italia

Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali

II edizione

Valeria Filì

Check list

ALTALEX EDITORE

3. NASpI (artt. 1-14)

3.1. Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego

A decorrere dal 01/05/2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'art. 24, L. n. 88/1989, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'art. 2, L. n. 92/2012, **una indennità mensile di disoccupazione, denominata: «*Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)*»**.

3.2 NASpI vs. ASpI/mini-ASpI (artt. 1 e 14)

La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e mini-ASpI introdotte dall'art. 2, L. n. 92/2012, **con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 01/05/2015** (in attuazione dell'art. 1, comma 2, lettera b), L. n. 183/2014).

Alla NASpI si applicano le disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili (art. 14).

Le indennità di disoccupazione ASpI e mini ASpI continuano a trovare applicazione per gli eventi di cessazione involontaria dal lavoro verificatisi fino al 30/04/2015, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda di prestazione di disoccupazione (v. circ. INPS 12/05/2015, n. 94; v. anche circ. Min. Lav. 20/10/2015, n. 27).

3.3. Decorrenza (art. 1)

Dal 01/05/2015, con riferimento **agli eventi di disoccupazione verificatisi** a partire da tale data.

FOCUS

Decorrenza di ASpI e mini-ASpI:
dal 01/01/2013 con riferimenti agli eventi di disoccupazione verificatisi a partire da tale data.

3.4. Destinatari (art. 2)

Lavoratori con **rapporto di lavoro subordinato pubblico e privato, compreso il personale artistico (art. 13)**.

La **circolare dell'INPS 12/05/2015, n. 94** specifica che sono compresi:

- *gli apprendisti;*
- *i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'art. 1, comma 3, L. 03/04/2001, n. 142, e successive modificazioni.*

© Wolters Kluwer Italia

FOCUS

Destinatari di ASpI e mini-ASpI
Stessi della NASpI (art. 2, comma 2, L. n. 92/2012).

3.5. Esclusioni (art. 2)

Sono esclusi dalla tutela:

- i dipendenti **a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni** di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni;
- **gli operai agricoli** a tempo determinato e indeterminato.

FOCUS

Operai agricoli a tempo determinato e indeterminato
Per questi trovano sempre applicazione le norme di cui all'art. 7, comma 1, D.L. n. 86/1988, conv. con modif. in L. n. 160/1988, all'art. 25, L. n. 457/1972, all'art. 7, L. n. 37/1977, e all'art. 1, L. n. 247/2007.

FOCUS

Soggetti esclusi da ASpI e mini-ASpI
Stessi soggetti esclusi dalla NASpI (cfr. art. 2, commi 2 e 3, L. n. 92/2012).

3.6. Presupposto e requisiti (art. 3)

A) PRESUPPOSTO: DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che **abbiano perduto involontariamente la propria occupazione** e cioè:

licenziamento

- **ai lavoratori licenziati, anche per motivi disciplinari** e anche nel caso di successiva conciliazione *ex* art. 6, D.Lgs. n. 23/2015 (come ha chiarito il Ministero del lavoro nella nota dd. 24/04/2015, n. 132/2015, di risposta a interpello[1]);

dimissioni

- ai lavoratori che hanno rassegnato le **dimissioni per giusta causa;**

[1] Leggilo in http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/interpello/Pages/default.aspx.

© Wolters Kluwer Italia

FOCUS

Giusta causa di dimissioni
*La **circ. INPS 12/05/2015, n. 94,** richiama espressamente la precedente **circ. 20/10/2003, n. 163,** che esemplifica alcune ipotesi di giusta causa di dimissioni.*

- **alle lavoratrici che hanno rassegnato le dimissioni durante il periodo di maternità** *ex* art. 55, D.Lgs. n. 151/2001 e cioè da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio (così espressamente circ. INPS 12/05/2015, n. 94);

risoluzione consensuale

- nei casi di **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7, L. n. 604/1966**, come modificato dall'art. 1, comma 40, L. n. 92/2012 (così espressamente circ. INPS 12/05/2015, n. 94).

FOCUS

Al licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 1, D.Lgs. n. 23/2015, non trova applicazione l'art. 7, L. 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni (art. 3, comma 3, D.Lgs. n. 23/2015).

B) REQUISITI ESSENZIALI PER L'AMMISSIONE AL TRATTAMENTO

Requisiti che devono essere posseduti (congiuntamente) dal richiedente per poter accedere alla prestazione:

stato di disoccupazione

a) essere in **stato di disoccupazione** ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. n. 150/2015 (stante l'abrogazione dell'art. 1, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 181/2000 ad opera dell'art. 34, comma 1, lett. g), D.Lgs. n. 150/2015);

FOCUS

Stato di disoccupazione
Art. 19, D.Lgs. n. 150/2015: «*1. Sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. 2. I riferimenti normativi allo stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, si intendono riferiti alla definizione di cui al presente articolo. 3. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi. (…)*».

 © Wolters Kluwer Italia

Semplificazione delle procedure e controlli a distanza

II edizione

Lorenzo Cairo

Check list

ALTALEX EDITORE

10. Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale (art. 26)

Il D.Lgs. n. 151/2015 prevede una nuova procedura per le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. La nuova procedura è diventata operativa dal 12/03/2016, a seguito dell'emanazione del decreto attuativo del 15/15/2015 e della successiva circolare ministeriale del 04/03/2016 n. 12.
A partire dalla data suddetta, le dimissioni e la risoluzione consensuale devono essere effettuate, a pena di inefficacia, esclusivamente per via telematica, mediante la compilazione di moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro sul sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla DTL competente con le modalità individuate con decreto del Ministro del Lavoro da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.
La trasmissione telematica dei moduli può essere effettuata anche tramite patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali o commissioni di certificazione.

FOCUS

A partire dal 12/03/2016 è disponibile sul sito del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it) il modulo per la comunicazione telematica, che sarà diviso in cinque sezioni:
- dati identificativi del lavoratore;
- dati identificativi del datore di lavoro;
- dati identificativi del rapporto di lavoro;
- dati identificativi della comunicazione (data di decorrenza di dimissioni/risoluzione);
- dati identificativi del soggetto abilitato (*i.e.* patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali o commissioni di certificazione) e dati che permettono l'identificazione univoca del modulo (codice e data di trasmissione).

La circolare in questione dispone infine le seguenti misure di supporto agli utenti per la fase di avvio della nuova procedura:
- illustrazione della compilazione del modulo con un "*video-tutorial*" sul sito del Ministero del lavoro;
- disponibilità di un apposito indirizzo di posta elettronica (dimissionivolontarie@lavoro.gov.it) a cui inviare quesiti.

10.1. Revoca

Il Decreto prevede la possibilità per il lavoratore di revocare le dimissioni o recedere dall'accordo di risoluzione consensuale entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo di cui al paragrafo precedente con le medesime modalità telematiche.

10.2. Eccezioni

La descritta disciplina per le dimissioni e la risoluzione consensuale in forma telematica non trova applicazione, per espressa disposizione del Decreto, nei seguenti casi:

- lavoro domestico
- dimissioni o risoluzione consensuale avvenute nelle sedi protette di cui all'art. 2113, comma 4, c.c. o presso le commissioni di certificazione di cui all'art. 76, D.Lgs. 10/09/2003, n. 276.

FOCUS

La circolare n. 12 del 04/03/2016 del Ministero del lavoro menziona ipotesi ulteriori rispetto a quelle previste dal comma 7 dell'art. 26 D.Lgs. n. 151/2015, a cui la disciplina dell'obbligo di comunicazione telematica delle dimissioni e della risoluzione consensuale non si applica:
- se dimissioni/risoluzione intervengono durante il periodo di prova (art. 2096 c.c.);
- se dimissioni/risoluzione intervengono durante il periodo di gravidanza o durante i primi tre anni di vita del bambino (convalida in DTL *ex* art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001);
- nell'ambito dei rapporti di lavoro marittimo;
- deve ritenersi, secondo il Ministero, anche nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione (perché non sussisterebbe il problema delle dimissioni "in bianco" che avrebbe ispirato l'introduzione della nuova disciplina).

10.3. Sanzioni

Il D.Lgs. n. 151/2015 stabilisce che, salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli da compilare per via telematica suddetti, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. Si specifica, poi, che l'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro e si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla L. n. 689/1981.

© Wolters Kluwer Italia