

Le novità del lavoro – DLGS 276/2003

Vuoi assumere un apprendista?

Il decreto legislativo n. 276/2003 prevede l'apprendistato come unico contratto di lavoro a contenuto formativo. Esso sostituisce il contratto di formazione e lavoro che rimane in vita solo presso le pubbliche amministrazioni.

Il contratto di apprendistato si distingue dal contratto di inserimento. Quest'ultimo ha infatti un contenuto formativo solo eventuale. Il contratto di inserimento mira infatti prevalentemente ad adattare e recuperare all'ambiente di lavoro determinate categorie di lavoratori a rischio di disoccupazione.

L'apprendistato, in base alla nuova normativa, non presenta più un aspetto uniforme legato a professionalità manuali, quasi contrapposto all'istruzione scolastica.

Il nuovo apprendistato si distingue in tre livelli cui corrisponde un grado di professionalità ed istruzione via, via superiore.

Troviamo in primo luogo l'**apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione**. Esso corrisponde ad una forma di lavoro che riguarda i minori degli anni 18 soggetti ancora all'obbligo scolastico. In tal modo, essi dovrebbero intervallare l'esperienza scolastica con l'esperienza lavorativa per completare gli obblighi formativi previsti dalla legge. Questa forma di apprendistato non è allo stato applicabile. Essa attende infatti la riforma del sistema di istruzione che dovrà avvenire nei termini programmati dalla legge 28 marzo 2003, n. 57.

Segue l'**apprendistato professionalizzante**. Esso è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale. E' quello che rassomiglia di più al classico rapporto di apprendistato.

Esso può essere stipulato dai datori di lavoro appartenenti a qualunque settore produttivo. E' disciplinato dall'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003. Il contratto può essere stipulato con soggetti dai 18 ai 29 anni di età. Potrà durare ad un minimo di 2 anni ad un massimo di sei anni. La durata entro tali limiti è stabilita dalla contrattazione collettiva. Esso in base alla legge dovrà trovare compiuta disciplina in ambito regionale e nella contrattazione collettiva. In molte regioni non è stata ancora approvata la relativa disciplina. Tale contratto è però già adeguatamente disciplinato in sede di contrattazione collettiva e deve intendersi pertanto sin d'ora operativo.

Esiste quindi l'**apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**. Esso si accompagna ad un ciclo di studi ed è finalizzato all'acquisizione di un diploma di scuola superiore o di una laurea. Può essere stipulato dai datori di lavoro di qualsiasi settore produttivo. Riguarda i giovani dai 18 ai 29 anni. La disciplina di tale forma di apprendistato dovrà essere predisposta dalle regioni con le istituzioni universitarie e formative.

Le regole per l'apprendistato:

1. Limiti quantitativi. Non è possibile assumere con contratto di apprendistato un numero di apprendisti superiore al 100% del personale non apprendista. Questo limite non vale per le imprese artigiane per le quali resta in vigore la disciplina dell'art. 4 legge n. 443/1985. I datori di lavoro con un numero di dipendenti inferiori a 3, possono assumere sino ad un massimo di tre apprendisti;
2. Piano formativo. E' necessario apprestare sulla base delle disposizioni regionali e collettive esistenti, un piano individuale che deve sommariamente delineare le varie tappe previste per la formazione del lavoratore. Il piano dovrà essere seguito dal titolare o da un dipendente esperto che assumerà la funzione di tutor. Le Regioni dovranno poi disciplinare i termini per la registrazione del libretto formativo e la certificazione delle competenze acquisite;
3. La retribuzione. Essa non potrà essere inferiore per più di due livelli di inquadramento a quella che spetterebbe al lavoratore formato. Ciò significa che un giovane assunto per

svolgere mansioni del quarto livello metalmeccanici, potrà essere retribuito ed inquadrato con il livello secondo;

4. Il licenziamento. L'apprendista potrà essere liberamente licenziato allo scadere del contratto di apprendistato (è opportuno il preavviso). Nel corso del rapporto egli può essere licenziato solo per giusta causa;
5. Vantaggi ed incentivi. L'apprendista è escluso dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di normative ed istituti (assumendo un apprendista non si superano i limiti numerici per l'applicazione dell'art. 18 legge n. 300/1970). Sono da considerarsi ad oggi in vigore le norme relative ai diritti e doveri dell'apprendista ed al trattamento previdenziale.