



L'APPRENDISTATO SENZA LIMITI DI ETÀ'

Sembra quasi una contraddizione in termini, ma assumere un apprendista cinquantenne si può. Sappiamo tutti che al momento ben poche sono le agevolazioni previste per le aziende che vogliono assumere; vale allora la pena di considerare anche la possibilità di instaurare contratti di apprendistato con persone di qualsiasi età.

L'apprendistato per definizione, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, riservato a giovani lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni.

È però anche possibile assumere con contratto in apprendistato professionalizzante, lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità o percettori del trattamento di disoccupazione (Naspi, ASDI, Dis.Coll.), senza alcun limite di età.

Requisito necessario è che il lavoratore abbia stipulato un Patto di Servizio Personalizzato, presso il centro per l'impiego, al fine di promuovere la sua qualificazione o riqualificazione professionale.

L'apprendistato per disoccupati over 29 ha la finalità di offrire, per la durata di tre anni (5 anni per il settore artigiano compresa l'edilizia), al lavoratore l'apprendimento di un nuovo mestiere o di una nuova professione.

ATTENZIONE, ciò significa che il piano formativo, deve essere predisposto attentamente, considerando o una maggiore qualificazione rispetto a quella già posseduta od una qualificazione totalmente nuova rispetto a quella in possesso.

VANTAGGI:

- Si applica la contribuzione agevolata, sia per quella a carico del datore di lavoro, sia per quella a carico del lavoratore, normalmente applicata ai contratti di apprendistato.
- Inquadramento del lavoratore con una retribuzione inferiore (in percentuale o per livello)
- Deduzione Irap del costo del lavoro
- Esclusione dalla base di calcolo in caso di limiti numerici (ad esempio per il calcolo dei 15 dipendenti ai fini dell'assunzione di un disabile).

In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'aliquota contributiva a carico del datore e quella a carico del lavoratore è dovuta in misura piena (non vige cioè l'ulteriore anno di agevolazione come per i normali apprendistati).

ATTENZIONE non vi è la possibilità di recedere al termine del periodo di apprendistato, (possibilità tipica per i normali apprendisti), trovano invece applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali (Jobs Act).

In altre parole, il datore di lavoro non può recedere dal contratto al termine del periodo formativo, se non per un normale licenziamento individuale (come tutti gli altri lavoratori).

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito www.studioboller.it nella sezione riservata alle aziende.

L'argomento è stato qui trattato volutamente in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio. Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore approfondimento e si porgono cordiali saluti