

LAVORO NEWS OTTOBRE 2011 Roma li 10/11/2011

Norme in vigore dal 25 ottobre 2011

Il nuovo apprendistato in Gazzetta

Al via il rilancio dell'apprendistato. E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo di riforma. Tre le tipologie di apprendistato previste, alle quali si aggiunge l'apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi. Rivisto anche il periodo di durata del rapporto, che passa da 6 anni (durata massima) ai tre anni (cinque per le figure professionali dell'artigianato). Inoltre il contratto di apprendistato di alta formazione sarà utile anche ai fini del praticantato e per la selezione di giovani ricercatori da inserire in impresa.

Entrerà in vigore il prossimo 25 ottobre 2011 il Testo Unico dell'apprendistato (D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011) che definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il decreto legislativo prevede **tre tipologie di apprendistato**:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca, e nel contempo semplifica la materia rivedendone la disciplina.

In particolare si evidenzia che possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

La **durata del contratto** è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Possono, invece, essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Per i soggetti in possesso di una **qualifica professionale**, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Infine, possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

(D.Lgs. 14/09/2011, n. 167, G.U. 10/10/2011, n. 236)
31/10/2011

Rinuncia al congedo: niente indennità di maternità da quando si riprende il lavoro

La circ. 139 dell'INPS fornisce alcuni chiarimenti sulle novità apportate dal DLgs. 119/2011 in caso di interruzione di gravidanza o decesso del bambino. L'INPS, con la circolare n. [139](#) del 27 ottobre 2011 è intervenuto con alcune precisazioni e chiarimenti relativi alle modifiche che il DLgs. n. 119/2011 ha apportato al Testo Unico delle disposizioni normative a tutela e **sostegno** della **maternità** e della **paternità**, ovvero il DLgs. n. 151/2001.

In particolare, nel documento di prassi si evidenzia la modifica della disciplina del congedo di maternità di cui all'art. 16 T.U., in caso di **interruzione di gravidanza** successiva al 180° giorno, nonché in caso di **decesso del bambino** al momento della nascita o nei periodi di congedo post partum.

Come noto, il comma 1 dell'art. 16 del T.U. **vieta al datore** di lavoro di adibire al lavoro donne in avanzato stato di gravidanza nonché durante il periodo di puerperio. Ne consegue che, ove la lavoratrice, anche con il proprio consenso, prestasse attività di lavoro nei periodi di congedo indicati dall'art. 16 del T.U., il datore di lavoro incorrerebbe nella **sanzione prevista** al successivo art. 18, ossia l'**arresto fino a sei mesi**.

Con l'entrata in vigore dell'art. 2 del DLgs. 119/2011, che ha aggiunto all'art. 16 del vigente T.U. il comma 1-*bis*, il legislatore ha introdotto la **possibilità** per la lavoratrice di **riprendere**, in presenza di particolari eventi e a determinate condizioni, l'**attività lavorativa**, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità *post partum*.

Gli eventi che consentono alla lavoratrice in congedo di maternità di optare per la ripresa del lavoro sono l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione e il decesso del bambino alla nascita ovvero durante il congedo di maternità.

Tale scelta può essere effettuata solo **a condizione** che il ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale – oppure convenzionato con il medesimo ente – ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attestino che la ripresa dell'attività **non arreca pregiudizio alla salute** della lavoratrice.

Nella circolare n. 139, l'INPS precisa che la lavoratrice che riprende l'attività lavorativa, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità *post partum*, non ha diritto all'indennità di maternità a decorrere dalla data della ripresa dell'attività stessa, pertanto, **i datori** di lavoro tenuti all'**anticipazione dell'indennità di maternità** per conto dell'Inps, potranno portare **a conguaglio** le somme anticipate a tale titolo fino **al giorno precedente** alla data della **ripresa** dell'attività lavorativa. A tal proposito, si ricorda che la lavoratrice è tenuta a comunicare, al datore di lavoro, il rientro con un preavviso di 10 giorni.

Affinché l'INPS possa verificare tutto ciò, è necessario che **venga a conoscenza dell'evento** che ha reso possibile l'esercizio dell'opzione, nonché della **data** in cui è avvenuta la ripresa dell'attività lavorativa. Nel primo caso, la lavoratrice dovrà inoltrare all'Istituto, a seconda dell'evento verificatosi, il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto e la certificazione sanitaria attestante la data in cui si è verificata l'interruzione di gravidanza, oppure il certificato di morte in caso di decesso del bambino (in alternativa, la dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000).

La data di ripresa dell'attività è invece **comprovata dalla lavoratrice** mediante dichiarazione sostitutiva di fatto notorio, ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000. In particolare l'interessata è tenuta a dichiarare sotto la propria responsabilità di **aver presentato al datore di lavoro** le specifiche attestazioni mediche, nelle quali è dichiarato che le proprie condizioni di salute sono compatibili con la ripresa del lavoro e la data di ripresa dell'attività lavorativa.

Disposizioni valide anche per le lavoratrici iscritte alla gestione separata

Infine, l'INPS chiarisce che tali disposizioni trovano applicazione anche riguardo alle **lavoratrici iscritte alla gestione separata** di cui all'art. 2, comma 26, della L. 335/1995. Infatti, a seguito dell'entrata in vigore del DM 12 luglio 2007, il divieto di prestare attività lavorativa nei periodi previsti all'art. 16 T.U. è esteso anche le lavoratrici iscritte alla gestione separata, quindi, secondo l'Istituto previdenziale, appare evidente che la predetta modifica normativa debba trovare applicazione anche nei confronti di tali categorie di lavoratrici.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it