

Scheda: rapporto di apprendistato

Ultimo aggiornamento: agosto 2015

Il rapporto di apprendistato equivale a un contratto di lavoro a tempo determinato che non mette in primo piano la prestazione di lavoro retribuita, ma si concentra sulla formazione.

Il compito principale del datore di lavoro è dunque formare l'apprendista. Quest'ultimo deve svolgere gli specifici lavori che servono alla sua formazione. L'azienda, quindi, potrà assegnare all'apprendista solo compiti professionali utili. L'assegnazione di altre mansioni connesse alla professione da imparare è ammessa purché non si ripercuotano sulla formazione.

1. Contratto di apprendistato

Art. 344a CO, art. 14 e 20 LFPr, art. 8 OFPr

Il contratto di apprendistato prevede i seguenti punti:

- Obbligo della forma scritta
- Autorizzazione da parte dell'autorità preposta
- Firma del rappresentante legale se l'apprendista è minorenne
- Autorizzazione alla formazione del datore di lavoro rilasciata dal cantone
- Periodo di prova: min. 1 mese, max. 3 mesi
- Ferie: 6 settimane (30 giorni di ferie)

Stipendio minimo:

si applica lo stipendio minimo ai sensi dell'elenco sulle paghe minime del CCL Costruzioni in legno!

Questa regola vale anche se l'ufficio della formazione professionale accetterebbe uno stipendio inferiore nel contratto di apprendistato. Questa condizione potrebbe verificarsi qualora il CCL Costruzioni in legno non fosse noto.

Si applica lo stipendio minimo dell'apprendista alla decorrenza del rapporto di apprendistato.

Esempio

L'azienda e l'apprendista stipulano il contratto di apprendistato in data 28 ottobre 2013 con decorrenza al 2 agosto 2014. Se gli stipendi minimi degli apprendisti vengono aumentati per l'anno 2014, saranno allora determinanti le i nuovi stipendi minimi, poiché il rapporto di apprendistato inizia solo a metà 2014. Nell'ipotesi che tali stipendi minimi aumentino anche nel 2015, andrebbero considerati gli stipendi per gli apprendisti, conformemente all'elenco sugli stipendi minimi per il 2014, dal momento che il rapporto di apprendistato è iniziato nel mese di agosto 2014 e, pertanto, devono essere applicati gli stipendi minimi di quell'anno.

2. Ore di lavoro durante il rapporto di apprendistato

Le disposizioni del CCL valgono di principio anche per gli apprendisti. La legge sul lavoro e la rispettiva ordinanza prevedono comunque alcune disposizioni speciali per proteggere i giovani collaboratori fino al compimento del diciottesimo anno d'età, le quali trovano, dunque, applicazione anche per gli apprendisti.

- La prestazione di ore flessibili è di principio ammessa
- Il limite massimo di ore lavorative giornaliere per i giovani è di 9 ore (art. 31 LL; giovani = collaboratori fino ai 18 anni compiuti)
- Il lavoro straordinario non è ammesso per i giovani di un'età inferiore ai 16 anni e durante la formazione professionale di base (le ore massime di lavoro settimanali non possono essere superate)
- Alla vigilia dei corsi della scuola professionale o dei corsi interaziendali, i giovani possono lavorare solo fino alle ore 20.00 (art. 16 comma 2 OLL 5)
- Limitazioni per il lavoro serale e notturno (art. 31 LL):
 - i giovani di età maggiore ai 16 anni possono lavorare fino alle ore 22.00 (giovani di età inferiore ai 16 anni fino alle ore 20.00)
 - il lavoro notturno non è per principio ammesso; eventuali eccezioni dovranno essere autorizzate dall'autorità preposta al mercato del lavoro (il lavoro notturno deve comunque essere sempre autorizzato)

Anche la frequentazione della scuola di qualificazione professionale dovrà essere considerata come orario di lavoro:

- 1 giorno di lezioni equivale a 1 giorno di lavoro
- 1 giorno di lezioni è pari a 6 fino a un massimo di 9 lezioni, corsi supplementari e di sostegno inclusi
- Negli altri casi, 1 lezione equivale a 1 ora di lavoro (ad es. in caso di mezze giornate)
- Le pause consuete durante le giornate scolastiche (ad eccezione della pausa pranzo) possono essere detratte dall'orario di lavoro
- Se l'apprendista deve frequentare una scuola professionale o dei corsi interaziendali (obbligatori), le rispettive ore vengono considerate come ore di lavoro, ma senza i supplementi per il lavoro di sabato. L'ufficio della formazione professionale è del parere che in questo caso tale tempo andrebbe compensato con un altro giorno della stessa settimana

3. Disposizioni particolari in caso di corsi interaziendali, corsi di sostegno, EFT ecc.

Non è spesso molto chiaro come bisogna gestire i corsi interaziendali, i corsi di sostegno o anche il tempo necessario per la preparazione agli esami di fine apprendistato. Chi deve pagare?

- Nessuna detrazione dallo stipendio
- La frequentazione di corsi supplementari e di sostegno dev'essere concordata con l'azienda. In caso di disaccordi, la decisione se l'apprendista soddisfa i requisiti e ha il diritto di frequentare un corso supplementare o di sostegno spetta al cantone (art. 22 LFPr).

- Costi: i costi derivanti dalla frequentazione di un corso interaziendale o di altri corsi equivalenti presso luoghi di insegnamento terzi sono a carico dell'azienda (art. 21 LFPr), che dovrà rimborsare anche le spese (ad es. biglietti per il treno) in caso di corsi interaziendali ed eventi della scuola professionale (come in caso di un luogo di lavoro terzo). Se l'apprendista deve frequentare normalmente le lezioni presso la sua scuola professionale, l'applicazione del CCL prevede un'equivalenza tra questo luogo e il consueto luogo di lavoro. Le spese per le ore di lezione in tale luogo non vanno rimborsate
- Non sussiste l'obbligo di concedere il tempo necessario per la preparazione agli esami di fine apprendistato e per svolgere i compiti scolastici (art. 345a CO)

4. Fine del rapporto di apprendistato

Art. 346 CO

4.1 Disposizioni generali

Il rapporto di apprendistato è un contratto a tempo determinato limitato alla durata dell'apprendistato (in caso di un apprendistato di 4 anni, ad es. quattro anni). Le possibilità di terminare un rapporto di apprendistato sono più limitate nei confronti di un rapporto di lavoro ordinario. Ma anche qui è comunque possibile. Esistono le seguenti possibilità:

- Scioglimento durante il periodo di prova: il rapporto di tirocinio può essere terminato in qualsiasi momento senza indicazione di una ragione obiettiva con un preavviso di 7 giorni di calendario o 5 giorni lavorativi (art. 346 CO)
- Scioglimento dopo il periodo di prova: solo per cause gravi ai sensi dell'articolo 337 CO (scioglimento senza preavviso)
- Di comune accordo tra le parti

Avviso: se si tratta di un minorenne, la disdetta andrà anche inviata al rappresentante legale dell'apprendista.

4.2 Scioglimento senza preavviso da parte dell'azienda

Come già menzionato, l'azienda potrà sciogliere il contratto solo per cause gravi ai sensi dell'articolo 337 CO (scioglimento senza preavviso). Si tenga presente che la richiesta prevede in primis un colloquio con l'apprendista ovvero con il suo rappresentante legale.

Di seguito elenchiamo alcune cause gravi che permettono lo scioglimento senza preavviso, il quale andrà comunque gestito caso per caso:

- L'apprendista non dispone delle facoltà fisiche, di salute o intellettuali richieste dall'azienda
- Rischio morale: questo deve riferirsi allo stile di vita dell'apprendista e avere conseguenze gravi sul rapporto di apprendistato (non è sufficiente che l'apprendista nel suo tempo libero si comporti in un modo non gradito all'azienda)
- Scioglimento per cause comportamentali: in questo caso andrà considerata la giovane età e la mancanza di esperienza professionale dell'apprendista

- Non superamento di un corso annuale: se la formazione non potrà più essere terminata nell'arco della durata prestabilita del contratto.

Come accennato, anche queste ragioni dipendono dai singoli casi e dalle rispettive circostanze. Un calo temporaneo delle prestazioni non è comunque sufficiente.

Se uno scioglimento senza preavviso non sarà ritenuto giustificato, potranno esserci le seguenti conseguenze:

- Sostituzione dello stipendio fino al termine del contratto (considerando comunque il reddito sostitutivo)
- Risarcimento dei danni per l'eventuale prolungamento del periodo di apprendistato (basato sulla retribuzione di mercato o realizzabile dopo il termine dell'apprendistato)
- Pagamento di una contravvenzione per un periodo massimo di 6 paghe mensili

4.3 Conseguenze in caso di scioglimento ordinario/termine del rapporto di apprendistato

- Ferie
Ferie in credito: le ferie in credito devono essere possibilmente compensate entro il termine del rapporto di apprendistato. Se ciò non è possibile, le giornate di ferie non compensate andranno retribuite con lo stipendio normale (compresa la quota proporzionale della tredicesima mensilità).
- Ore flessibili
Ore flessibili in credito: queste ore devono essere sempre compensate prima del termine del rapporto di lavoro; Se ciò non è possibile, le ore flessibili in debito verranno retribuite con un aumento dello stipendio del 25%
Ore flessibili in debito: Se le ore flessibili in debito si sono accumulate su disposizione del datore di lavoro (ad es. carenza di lavoro) non è possibile effettuare una detrazione dallo stipendio. Se le ore in debito sono imputabili all'apprendista (ad es. termine anticipato della giornata lavorativa, giorni di carenza) si potrà effettuare una detrazione dallo stipendio.

4.4 Collaborazione con l'ufficio della formazione professionale

È importante che l'ufficio della formazione professionale venga informato tempestivamente in caso di problemi nel rapporto di apprendistato che potrebbero determinare uno scioglimento del contratto. Non è comunque un requisito per la validità della disdetta o la convenzione di scioglimento. In alcuni casi, l'autorità di vigilanza cantonale potrà comunque annullare il contratto di apprendistato di propria iniziativa (in seguito ad un rispettivo colloquio con le parti interessate).

5. Assunzione dell'apprendista con contratto di lavoro ordinario

Il rapporto di apprendistato presenta alcune peculiarità che vanno considerate in caso di un passaggio diretto a un normale rapporto di lavoro (qualora l'apprendista venga assunto dall'azienda con un contratto di lavoro ordinario al termine dell'apprendistato):

- Nessun vincolo oltre il termine dell'apprendistato:
gli accordi che pregiudicano la libera decisione dell'apprendista sulla sua attività professionale dopo il tirocinio sono nulli (art. 344a comma 6 CO)
- Il passaggio dal rapporto di apprendistato a quello ordinario non può prevedere un periodo di prova
- Gli anni di apprendistato devono essere conteggiati come anni di lavoro in caso di assunzione dell'apprendista con contratto di lavoro ordinario (ed. es. per termini di preavviso, periodi di esclusione)
- Ore flessibili in credito:
le ore flessibili in credito fino ad un massimo di 50 ore accumulate da apprendisti assunti con contratto ordinario possono essere retribuite con pagamento; in caso contrario si applicano le altre regole in merito alle ore flessibili in credito
- La detrazione per le ore flessibili in debito al termine dell'apprendistato non è ammissibile se l'apprendista viene assunto con un contratto di lavoro ordinario; in caso contrario si applicano le altre regole in merito alle ore flessibili in debito.
- Ferie in credito non compensate:
le ferie in credito non compensate devono essere trasferite (non è ammessa la detrazione per ferie in debito)

6. Attestato

Normalmente è sufficiente un attestato di lavoro che riporti l'attività appresa e la durata dell'apprendistato. L'apprendista ha comunque la facoltà di richiedere un attestato dettagliato.