

APPRENDISTATO - PERIODO TRANSITORIO E SANZIONI

Il Ministero del Lavoro ha fornito alcune precisazioni relativamente alla disciplina dell'apprendistato nel periodo transitorio compreso **tra il 25 ottobre 2011 e il 25 aprile 2012**, nonché al regime sanzionatorio:

- ⇒ **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale:** sarà possibile assumere minori per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione solo laddove siano state sottoscritte intese tra la regione e i Ministeri competenti ai sensi del D.Lgs. n.276/03; nelle altre Regioni restano operative le discipline dettate dalle leggi 196/97 e 25/55.
- ⇒ **Apprendistato professionalizzante:** la nuova regolamentazione potrà essere utilizzata nella fase transitoria solo nel caso in cui sia le Regioni, sia la contrattazione collettiva o accordi interconfederali, ne abbiano disciplinato i profili di competenza e, in questo caso, anche in assenza dell'offerta formativa pubblica, sulla base della sola nuova disciplina contrattuale.
- ⇒ **Apprendistato di alta formazione o ricerca:** in assenza di regolamentazioni regionali, è possibile stipulare apposite convenzioni tra i singoli datori o loro associazioni e Università, enti di ricerca, istituti tecnici o professionali, che consentono di attivare immediatamente il contratto secondo le nuove modalità. Nelle Regioni che avessero precedentemente regolamentato l'apprendistato di alta formazione ai sensi del D.Lgs.276/03, invece, continua ad applicarsi la precedente disciplina fino a che non vi sia il recepimento della nuova e, comunque, non oltre la fase transitoria e con esclusione dell'apprendistato di ricerca, sempre attivabile con convenzione.
- ⇒ **Lavoratori in mobilità:** sono immediatamente assumibili con contratto di apprendistato, nel limite di quanto precisato per le altre categorie di apprendistato; perciò, qualora non venga attivata la nuova disciplina, si applica la previgente, ferme restando le disposizioni in tema di licenziamenti individuali, il regime contributivo agevolato dell'art.25, co.9 e l'incentivo di cui all'art.8, co.4 della L. n.223/91.

Sanzioni

In caso di **inadempimento nell'erogazione della formazione** di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, lo stesso datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Per quanto riguarda l'inadempimento formativo, la condotta è sanzionabile qualora si riscontrino entrambe le seguenti **condizioni**:

1. esclusiva responsabilità del datore di lavoro;
2. mancato raggiungimento degli obiettivi formativi (gravità dell'inadempimento).

A fronte di un grave inadempimento nella formazione, però, non sempre si applica la sanzione, perché la norma dispone che gli ispettori possano utilizzare lo strumento della **disposizione** qualora la carenza formativa sia recuperabile nel lasso di tempo intercorrente fino al termine che il contratto ha individuato per il periodo di formazione, indicando al datore di lavoro le ore di formazione da svolgere entro una determinata scadenza congrua e la modifica del piano formativo individuale. **L'inottemperanza alla disposizione** comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da € 515,00 a € 2.580,00.

APPRENDISTATO - PERIODO TRANSITORIO E SANZIONI

Nel caso in cui la mancata formazione sia imputabile unicamente alla mancanza di un canale di formazione pubblica l'ispettore si limiterà a verbalizzare la mancanza e invierà un'informativa sintetica all'apprendista.

Il nuovo Testo unico per l'apprendistato prevede inoltre alcune nuove sanzioni collegate alla **violazione dei principi** che devono caratterizzare tale rapporto; il datore è punito con una sanzione da € 100,00 a € 600,00 (in caso di recidiva, cioè di reiterazione della violazione in un quinquennio, da € 300,00 a € 1.500,00) qualora violi i seguenti principi:

- ➔ forma scritta del contratto, patto di prova e piano formativo individuale;
- ➔ divieto di retribuzione a cottimo;
- ➔ possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori;
- ➔ presenza di un *tutor*.

La norma prevede espressamente l'utilizzo della procedura di diffida obbligatoria che, con riguardo alla forma scritta del contratto, consente la regolarizzazione anche nei casi in cui la stessa sia del tutto assente, oltre che in presenza di difformità dei contenuti rispetto alle previsioni contrattuali collettive, lasciando alla volontà del lavoratore la scelta relativa all'eventuale attivazione del giudizio per ottenere la "trasformazione" del rapporto di apprendistato in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Qualora non sia presente la forma scritta e manchi anche la comunicazione al centro per l'impiego il rapporto deve considerarsi in nero e non può essere regolarizzato con un contratto di apprendistato.