

Le novità della disciplina offrono opportunità ai datori di lavoro che sapranno approfittarne

Apprendistato, istruzioni per l'uso

Dalla forma alla durata: tutte le regole per non cadere in errore

Pagine a cura
DI VITANTONIO LIPPOLIS

Più appeal all'apprendistato. Le novità introdotte dalla disciplina dell'apprendistato professionalizzante dalla recente normativa offrono nuove e sconosciute opportunità ai datori di lavoro che sapranno approfittarne.

La recessione economica rende sempre più pressante l'esigenza di ridurre gli oneri aziendali, appuntando così l'attenzione dei datori di lavoro su uno dei capitoli di spesa più rilevanti in termini assoluti: i costi del personale. I vantaggi oggi offerti dall'apprendistato professionalizzante sono notevoli a condizione, tuttavia, di farne un uso corretto per evitare i rischi conseguenti a un utilizzo improprio.

Che cos'è. Il contratto di apprendistato è uno «speciale» rapporto di lavoro che si caratterizza, rispetto all'ordinario rapporto di lavoro subordinato, per la presenza della causa mista: nel contratto di apprendistato, oltre alla retribuzione, il datore di lavoro è obbligato a fornire al lavoratore anche adeguati insegnamenti per il conseguimento di una qualifica professionale.

Una delle principali criticità di questo contratto è rappresentata dall'attuale frammentazione della disciplina e dalla relativa complessità che ne deriva. Difatti il legislatore ha demandato la regolamentazione di quest'istituto a varie fonti: gli artt. da 47 a 53 del Dlgs n. 276/2003 si limitano a tracciare la cornice normativa di riferimento all'interno della quale la disciplina di dettaglio è stata delegata ai Ccnl e/o alla regolamentazione delle regioni e delle province autonome. Di qui l'esigenza di prevedere un periodo transitorio durante il quale, ancora oggi, continua ad applicarsi la legge n. 25/1955 (apprendistato c.d. «classico») anche se limitatamente: ai lavoratori minori di 18 anni (fino all'operatività della riforma della scuola dell'obbligo); ai lavoratori maggiorenni (nei casi in cui non esista una normativa contrattuale collettiva e/o regionale per l'apprendistato professionalizzante).

Nei restanti casi, per i lavoratori maggiorenni, si applica la disciplina del Dlgs n. 276/2003 a condizione tuttavia che: il Ccnl abbia previsto l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante; vi abbia provveduto la regione (o la provincia) territorialmente competente; il contratto collettivo (in questo caso di qualunque livello) abbia regolamentato i profili formativi e il datore di lavoro decida di farsi totalmente carico della formazione del lavoratore.

A conferma delle notevoli difficoltà pratiche incontrate dagli

Oneri contributivi		
Datore di lavoro		Apprendista
Aziende fino a 9 dipendenti	Aziende oltre 9 dipendenti	
1° anno di contratto: contribuzione pari all'1,5% della retribuzione imponibile		contribuzione pari al 5,84% della retribuzione imponibile.
2° anno di contratto: contribuzione pari al 3% della retribuzione imponibile		
Anni successivi: contribuzione pari al 10% della retribuzione imponibile.		

Abrogazioni alla disciplina dell'apprendistato (operate dall'art. 23, co. 5, Legge n. 133/2008, in vigore dal 25/6/2008)	
Art. 1, D.M. 7/10/1999	Prevedeva, fra l'altro, una «comunicazione all'amministrazione competente dei dati dell'apprendista e quelli del tutore aziendale entro giorni trenta dalla data di assunzione dell'apprendista stesso»
Art. 21, D.P.R. n. 1668/1956.	Prevedeva la tempistica da osservare circa le informazioni da dare alla famiglia dell'apprendista ai sensi dell'art. 11, lett. l), della L. n. 25/1955;
Art. 24, co. 3 e 4, D.P.R. n. 1668/1956.	Prevedeva la comunicazione agli «Uffici di collocamento» dei nominativi degli apprendisti che avessero o meno conseguito la qualifica;
Art. 4, Legge n. 25/1955	Richiedeva una visita sanitaria preassuntiva dell'apprendista in quanto tale.

operatori e dei numerosi dubbi che caratterizzano tale istituto, il ministero del lavoro è dovuto ripetutamente intervenire sulla materia mediante tre circolari (40/2004, 30/2005, 27/2008) e numerose risposte a interpello.

Le tipologie di apprendistato. Le tipologie contrattuali previste dal decreto di attuazione della Legge Biagi sono tre: a) apprendistato per l'esplicitamento del diritto-dovere d'istruzione e formazione; b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un approfondimento tecnico-professionale; c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione. L'apprendistato professionalizzante, oggi rappresenta la forma certamente più diffusa presso le aziende.

Quali datori di lavoro possono utilizzarlo. L'apprendistato professionalizzante può essere utilizzato in tutti i settori produttivi e da tutti i datori di lavoro (senza alcuna distinzione), comprese le associazioni sindacali. L'unica eccezione è rappresentata dagli enti pubblici non economici ai quali l'intero Dlgs n. 276/2003 non si applica.

A favore di quali lavoratori. Possono essere assunti con questa particolare tipologia contrattuale i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni d'età. È tuttavia possibile anticipare anche a 17 anni l'età minima se il giovane ha già ottenuto la qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003. Con riferimento, invece, all'età massima il dicastero del welfare ha precisato che l'assunzione può essere ef-

fettuata fino al compimento del 30° anno di età del lavoratore.

La forma e il contenuto. In caso di assunzione di un apprendista il contratto di lavoro va stipulato per iscritto. In caso contrario esso sarà nullo sin dall'origine e la conseguenza sarà quella dell'automatica conversione del medesimo nel diverso contratto di lavoro di cui possiede i necessari requisiti di sostanza e di forma.

Per quanto concerne il contenuto il contratto deve essere disciplinato nel rispetto di alcuni principi essenziali quali: indicazione della prestazione lavorativa, luogo della prestazione, orario di lavoro, piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi e nella normativa regionale di settore), qualifica da acquisire al termine del rapporto sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra-aziendale; divieto di stabilire il compenso secondo tariffe di cottimo.

La durata. Originariamente il Dlgs n. 276/2003 prevedeva sia una durata minima del contratto al di sotto della quale non si poteva assolutamente scendere (2 anni), sia una durata massima (6 anni).

Dal 25/6/2008 è venuto meno il limite di durata minima di questo contratto. Oggi, conseguentemente, è prevista unicamente una durata massima pari a 6 anni oltre la quale non è assolutamente consentito spingersi (neppure per effetto del cumulo di più contratti). Il datore di lavoro e il lavoratore non possono, tuttavia, definire arbitrariamente la durata minima, in quanto la legge rinvia tale previsione

alla contrattazione collettiva (si ritiene di qualunque livello fino, a diversa interpretazione ministeriale) la quale dovrà definirne in relazione al tipo di qualificazione da far conseguire al lavoratore. Diviene oggi, conseguentemente, possibile sfruttare i vantaggi offerti da questa particolare tipologia contrattuale anche per lavorazioni o attività di breve durata o a carattere stagionale in precedenza esplicitamente escluse.

Va in proposito evidenziato come l'abolizione del termine di durata minima del contratto, se per un verso avrà un benefico effetto volano sull'assunzione di lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni, finirà tuttavia inesorabilmente per svilire la funzione di strumento formativo proprio dell'istituto.

Si fa presente che per i lavoratori disabili è possibile l'assunzione anche in deroga ai suddetti limiti di durata massima del contratto e di età del lavoratore a condizione, tuttavia, che venga stipulata un'apposita convenzione tra il singolo datore di lavoro e l'ufficio della Provincia ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 68/1999. Connessa all'abolizione della durata minima del contratto d'apprendistato professionalizzante è la questione, spesso dibattuta in passato, della trasformazione anticipata del rapporto. Con l'ultima circ. n. 27/2008 e con la recentissima nota di chiarimento n. 1727 del 6/2/2009, il dicastero del welfare ha affermato la possibilità di trasformare il rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in qualunque momento anche prima della naturale scadenza purché, fino ad allora, il datore di lavoro abbia svolto la formazione prevista dal piano formativo individuale.

Di fatto viene così estesa la possibilità per i datori di lavoro di fruire per ulteriori 12 mesi dei benefici contributivi previsti per gli apprendisti.

I vantaggi. A proposito di agevolazioni, la legge prevede interessanti vantaggi nei confronti di quei datori di lavoro che decidono di assumere apprendisti. In particolare, come contropartita della formazione che viene erogata a favore degli stessi lavoratori, la legge prevede: 1) L'opportunità per il datore di lavoro di risparmiare sui costi del lavoro fruendo della possibilità: a) di sotto inquadrate l'apprendista fino a 2 livelli rispetto alla categoria spettante; b) di combinare il sistema della percentualizzazione della retribuzione cui l'apprendista ha diritto; c) di fruire degli incentivi contributivi e previdenziali previsti dalla legge. 2) L'esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative ed istituti quali, per esempio, le assunzioni obbligatorie ex L. 68/1999. 3) La possibilità per il datore di non inquadrare immediatamente a tempo indeterminato il lavoratore e di testarne così le effettive capacità professionali. Si fa presente che i ridotti versamenti contributivi da parte dei datori non vanno comunque a incidere sui trattamenti previdenziali spettanti agli apprendisti in quanto vengono figurativamente integrati dallo stato.

Apprendistato e part-time. Il ministero del lavoro ha ribadito che è possibile assumere un apprendista con rapporto di lavoro a tempo parziale (o anche ridurre l'orario di lavoro originariamente pattuito), purché ricorrano le seguenti condizioni:

Che la particolare articolazione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative. Pertanto, occorre valutare caso per caso se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale e il soddisfacimento dell'esigenza formativa. Che il periodo di attività formativa (minimo 120 ore) non subisca un riproporzionamento in relazione al ridotto orario di lavoro.

Numero massimo di apprendisti assumibili. Fatta eccezione per le imprese artigiane (per le quali occorre fare riferimento alla specifica disciplina contenuta nell'art. 4, della Legge n. 443/1985), il numero degli apprendisti presso ciascun datore di lavoro non può essere superiore al 100% delle maestranze qualificate e specializzate in forza; se, tuttavia, questi non hanno dipendenti o se i lavoratori qualificati o specializzati in forza sono meno di 3, vi è comunque sempre la possibilità di assumere non più di 3 apprendisti.

Il piano formativo è modificabile

Il piano formativo si può cambiare in corsa. L'opportunità di effettuare la formazione introaziendale secondo le nuove modalità previste dal cosiddetto canale parallelo di cui all'art. 49, co. 5-ter del Dlgs 276/2003 si può estendere anche ai rapporti di apprendistato sorti prima del 25/6/2008. È quanto afferma il ministero del lavoro con la risposta a interpellato n. 2 del 6/2/2009. L'unica condizione necessaria al riguardo è quella di rimodulare, in accordo col lavoratore, il piano formativo individuato all'inizio del rapporto.

La formazione. Il datore di lavoro, come contropartita dei vantaggi (patrimoniali e non) riconosciutigli, ha l'obbligo d'impartire all'apprendista un'adeguata formazione finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale. In origine la regolamentazione dei profili formativi era demandata alla competenza esclusiva delle regioni e delle province autonome, d'intesa con le rappresentanze sindacali più rappresentative. Le difficoltà di questi enti ad articolare un'adeguata regolamentazione dei profili formativi hanno, tuttavia, fortemente limitato la diffusione dell'istituto.

Attualmente la formazione di un apprendista può essere realizzata, in maniera molto più agile e immediata, anche all'interno della singola azienda seguendo le specifiche regole all'uopo dettate dalla contrattazione collettiva (anche di tipo territoriale o aziendale). Si precisa che la formazione viene definita «interna», ma fisicamente potrà essere comunque svolta anche all'esterno dell'azienda, purché sotto il costante controllo del datore di lavoro. Questa nuova opportunità non è, tuttavia, totalmente indolore poiché implica, per il datore di lavoro, la necessità di accollarsi totalmente gli oneri formativi dell'apprendista e la conseguente rinuncia ai finanziamenti pubblici generalmente previsti allo scopo.

Oggi pertanto, in alternativa al canale principale, il compito di definire la nozione di formazione aziendale è affidata anche ai contratti collettivi e agli enti bilaterali i quali, per ciascun profilo formativo, dovranno disciplinare: la durata (anche inferiore a 120 ore annue) e le modalità d'erogazione della formazione; le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali; le modalità di registrazione delle competenze nel libretto formativo.

L'assunzione. Per la corretta formalizzazione dell'apprendista è necessario effettuare la comunicazione obbligatoria telematica preventiva di assunzione. In proposito, poiché dal 25/6/2008 è stata introdotta la possibilità della cosiddetta formazione introaziendale, i datori di lavoro in questione potranno adesso decidere di accentrare

La visita medica? Comunque obbligatoria

Una delle questioni maggiormente dibattute dagli operatori è rappresentata dalla sussistenza o meno dell'obbligo di sottoporre a visita medica preventiva e periodica l'apprendista. La complessità della problematica è accentuata dalla presenza di ormai numerose leggi regionali (per esempio, in Lombardia, e Emilia-Romagna) che, sulla scorta della ripartizione delle competenze prevista dal titolo V della Costituzione, hanno abrogato l'obbligo di presentazione di alcune certificazioni mediche tra le quali proprio quelle degli apprendisti.

Al riguardo, tuttavia, il Consiglio di Stato, con parere n. 3208/2005, ha affermato che la facoltà legislativa riconosciuta in materia sanitaria alle regioni non può incidere sulla specifica attuazione delle tutele di cui all'art. 32 della Costituzione che, al contrario, devono essere garantite in forma paritaria e nel rispetto del principio di uguaglianza su tutto il territorio nazionale. Tale parere è stato fatto proprio e comunicato ufficialmente dal ministero del lavoro con un nota dell'11/4/2006, nella quale si

ribadisce espressamente la permanenza dell'obbligo in questione anche nelle regioni interessate.

Allo stato quindi, ancorché non sia più richiesta una visita sanitaria preventiva dell'apprendista in quanto tale, sul tema occorre far riferimento alla disciplina generale sulla sorveglianza sanitaria per gli apprendisti esposti a rischio specifico (art. 41, Dlgs. n. 81/2008) o che svolgono lavoro notturno (art. 14, Dlgs. 66/2003) o a quella speciale prevista per gli apprendisti minori (art. 8, Legge n. 977/1967). Conseguentemente oggi avremo la seguente casistica.

Apprendisti maggiorenni che svolgono mansioni assoggettate all'obbligo di sorveglianza sanitaria: le visite mediche d'idoneità vanno effettuate da parte del medico competente aziendale;

Apprendisti minori: le visite mediche vanno effettuate presso un medico del Ssn (medico del Spisal delle Asl, medico competente aziendale ove presente, medico di base del lavoratore, medico delle unità ospedaliere di medicina del lavoro).

tali comunicazioni obbligatorie presso un unico nodo informatico regionale (Mlps, nota n. 6011 del 17/09/2008).

Altro adempimento riguarda l'obbligo di registrazione dei dati dell'apprendista nel libro unico del lavoro.

Si rammenta che tale annotazione va effettuata entro il giorno 16 del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro indicando, per ciascun lavoratore, i dati anagrafici e tutti gli elementi retributivi, assicurativi, fiscali e previdenziali, oltre che il calendario delle presenze, con specifica annotazione delle assenze.

Infine all'apprendista occorrerà consegnare, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, una dichiarazione di assunzione contenente tutte le informazioni inerenti la gestione e le condizioni del rapporto di lavoro. Per effetto della semplificazione apportata dalla legge n. 133/2008 in alternativa potrà essere consegnata al lavoratore copia del modello UnificatoLav di comunicazione dell'assunzione, ovvero nel contratto individuale di lavoro.

L'inquadramento e la mansione. L'apprendista può essere inquadrato in una categoria fino a due livelli inferiori

a quella corrispondente alla qualifica da conseguire.

Al riguardo il ministero del lavoro, con risposta n. 8/2007 a un interpellato, ha detto che nulla osta all'assunzione come apprendista di un lavoratore che già in precedenza era impiegato o comunque utilizzato (ad es. con contratto a progetto) dalla stessa impresa.

Quella che resta invece preclusa è la stipula di un successivo contratto di apprendistato professionalizzante con un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per un periodo tale da far ritenere che non sia più necessaria alcuna attività formativa (per esempio un cameriere prima assunto con contratto a termine e poi come apprendista).

Cumulabilità dei rapporti di apprendistato. Il percorso formativo intrapreso, ma non portato a termine, da un apprendista presso un datore di lavoro può essere utilmente completato dal medesimo lavoratore anche presso altro diverso datore di lavoro dal quale venga successivamente assunto. Il precedente periodo andrà ovviamente considerato

non solo per computare la durata complessiva dell'apprendistato, ma anche e soprattutto per rimodulare i contenuti formativi del nuovo rapporto.

La retribuzione. La retribuzione da corrispondere all'apprendista è, in linea generale, quella prevista dai contratti collettivi per il livello d'inquadramento. Con riguardo, tuttavia, a questa delicata questione, il ministero del lavoro ha recentemente affermato la possibilità di combinare il sistema della percentualizzazione della retribuzione cui l'apprendista ha diritto con il livello di sottoinquadramento purché si osservi una condizione: che il livello di sottoinquadramento venga garantito almeno quale punto di arrivo della progressione retributiva. Quest'assoluta novità (si rammenta che nel 2007 lo stesso dicastero si era espresso in termini radicalmente opposti) comporta tangibili benefici economici a favore dei datori di lavoro che potranno, in tal modo, cumulare vecchi e nuovi vantaggi.

Il tutor. L'azienda che assume un apprendista dovrà nominare e affiancargli un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate. Esso, per poter correttamente svolgere il proprio ruolo di guida del lavoratore, deve essere in possesso dei seguenti requisiti: deve dipendere dall'impresa presso la quale opera l'apprendista; deve possedere un livello d'inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di addestramento; le mansioni svolte devono essere coerenti con le attività lavorative svolte dall'apprendista; deve aver maturato almeno 3

anni di esperienza lavorativa.

Nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, tale ruolo può essere svolto direttamente dal datore di lavoro, ovvero da uno dei soci o, nel caso di impresa familiare, da un familiare coadiuvante. Sotto il profilo quantitativo, infine, si precisa che ciascun tutor non può affiancare più di 5 apprendisti.

L'orario di lavoro. Al riguardo va fatta una distinzione basata sull'età anagrafica del lavoratore. Più precisamente agli apprendisti maggiorenni si applicano tutte le disposizioni previste dal Dlgs n. 66/2003. Con riferimento, invece, agli apprendisti minori si applica la tutela speciale prevista dalla Legge n. 977/1967 che, com'è noto, prevede particolari limitazioni.

Lavori vietati. Allo scopo di verificare il rispetto della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro, gli apprendisti minori non possono essere adibiti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'All. I, alla Legge n. 977/1967, se non dietro specifica autorizzazione rilasciata al datore di lavoro da parte della Dpl previo parere dell'Asl competente per territorio.

La cessazione. Si rammenta che il contratto di apprendistato è a tutti gli effetti un contratto a tempo indeterminato per il quale, tuttavia, è prevista una particolare possibilità di recesso al termine del periodo di addestramento. Pertanto le possibilità di risolvere il contratto da parte del datore di lavoro sono condizionate dalla sussistenza di una delle seguenti circostanze:

È consentito il licenziamento in periodo di prova dell'apprendista (sempre che sia prevista la specifica clausola nel contratto scritto individuale) o in presenza di giusta causa o giustificato motivo; è consentito il recesso del datore alla fine del periodo di apprendistato, col preavviso di cui all'art. 2118 c.c.

In caso di licenziamento illegittimo è consentito al lavoratore impugnare il provvedimento attivando alternativamente lo strumento della tutela reale o quella risarcitoria a seconda delle dimensioni aziendali.

Sotto il profilo amministrativo, si rammenta l'obbligo di effettuare la comunicazione obbligatoria tramite il mod. UnificatoLav entro i 5 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (salvo che non si tratti di lavoratore disabile nel qual caso sarà possibile utilizzare il maggior termine di 10 giorni previsto dalla Legge n. 68/1999).

La certificazione delle competenze. I risultati conseguiti nel percorso formativo e la qualifica professionale conseguita devono essere certificati, da parte del datore di lavoro, mediante la registrazione della formazione svolta nel libretto formativo.

Limiti delle imprese artigiane (art. 4 Legge n. 443/1985)

Settore di attività	n. massimo apprendisti
Produzione non in serie	13
Produzioni in serie	8
Produzioni artistiche e abbigliamento su misura	24
Trasporto	0
Costruzioni edili	9

Riepilogo sui soggetti deputati agli accertamenti nell'apprendistato e sull'oggetto delle verifiche

Controlli, la certificazione è scudo

In caso di violazioni previste sanzioni e conseguenze patrimoniali

Pagina a cura
DI VITANTONIO LIPPOLIS

Nell'ambito dell'attività di verifica del rispetto degli obblighi previdenziali e contributivi, il compito di vigilare sulla corretta applicazione delle norme in materia di lavoro e di legislazione sociale è svolto da parte del personale in forza presso le direzioni regionali e provinciali del lavoro, nonché dal personale di vigilanza di Inps, Inail, Enpals e degli altri enti per i quali sussiste la contribuzione obbligatoria. Per quanto riguarda, invece, l'oggetto dei controlli in materia di apprendistato l'attenzione del personale ispettivo sarà concentrata su tutti quegli aspetti che caratterizzano questa forma di contratto (si veda tabella). Oltre alle possibili conseguenze sul piano sanzionatorio che possono derivare da un utilizzo improprio dell'istituto, vanno inoltre evidenziate le conseguenze sotto un profilo patrimoniale legate alla possibile adozione del provvedimento di diffida accertativo, previsto dall'art. 12 del Dlgs n. 124/2004. Tale norma difatti prevede che, qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza il personale ispettivo delle direzioni del lavoro (in questo caso è escluso il personale di vigilanza degli istituti) abbia prova che il lavoratore vanta un credito patrimoniale certo, liquido ed esigibile, diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. È proprio il caso che si può verificare allorché venga disconosciuto dal personale ispettivo un contratto di apprendistato che ha dato conseguentemente luogo al pagamento, a favore del lavoratore, di una retribuzione illegittimamente inferiore al dovuto.

La certificazione del contratto di apprendistato. Un possibile scudo contro gli accertamenti svolti da parte degli organi di vigilanza è rappresentata dalla certificazione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 75 e ss., del Dlgs. n. 276/2003. Si rammenta, difatti, che il contratto certificato acquista «piena forza di legge» e dispiega i propri effetti verso i terzi fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili. In pratica, per i rapporti di lavoro certificati, si ha la c.d. inversione dell'onere della prova in ragione della quale spetta ai terzi (e fra questi anche agli organi di vigilanza) dimostrare eventualmente in giudizio che tale rapporto di lavoro è difforme dal testo certificato. Al riguardo si precisa che le commissioni di certificazione sono riconosciute sedi di un controllo istituzionale alternativo agli organi ispettivi e che, anche per questo motivo, la recente direttiva sulle misure di razionalizzazione delle funzioni ispettive del ministro Sacconi invita gli organi di vigilanza a concentrare i controlli sui contratti non certificati.

I principali controlli degli organi di vigilanza

Oggetto delle verifiche	Conseguenza in caso di contestazione
<p>Sussistenza della forma scritta del contratto di apprendistato, comprensivo del piano formativo individuale;</p> <p>Il rispetto dei requisiti legali e contrattuali ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ la sussistenza dell'età anagrafica minima e massima del lavoratore; ☒ le mansioni e la qualifica di assunzione dell'apprendista sono coerenti ed ammissibili col contratto; ☒ il contratto collettivo (anche aziendale ex DL 112/08) applicato dal datore di lavoro ha disciplinato l'apprendistato professionalizzante; ☒ il rispetto dei limiti quantitativi per l'assunzione di apprendisti; ☒ la qualificazione da attribuire all'apprendista è coerente col piano formativo individuale; ☒ la qualificazione professionale da attribuire è già posseduta dall'apprendista; ☒ la durata del contratto sia definita nell'ambito dei limiti previsti; 	<p>Il personale ispettivo provvederà alla riqualificazione del rapporto e la riconduzione dello stesso in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine, con i conseguenti recuperi contributivi e retributivi.</p> 
<p>La registrazione dei dati dell'apprendista nel LUL entro il giorno 16 del mese successivo;</p>	<p>Applicazione di una sanzione amministrativa da € 150,00 a € 1.500,00; Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione varia nell'importo da € 500,00 a € 3.000,00 (fatti salvi i casi di errore materiale e sempre che l'omissione abbia comportato differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali).</p>
<p>La consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore apprendista;</p>	<p>Applicazione di una sanzione amministrativa da € 258,00 a € 1.549,00.</p>
<p>L'effettuazione preventiva della comunicazione obbligatoria telematica d'inizio del rapporto di lavoro;</p>	<p>Applicazione di una sanzione da € 100,00 a € 500,00.</p>
<p>In caso di trasformazione anticipata a tempo indeterminato del contratto: verifica della sussistenza di eventuali condotte elusive, consistenti nella anticipata trasformazione di un rapporto che non si è mai svolto quale apprendistato, in particolare nell'ipotesi in cui non sia stata effettuata alcuna attività formativa sino al momento della trasformazione del rapporto.</p>	<p>Il personale ispettivo provvederà alla riqualificazione del rapporto e la riconduzione dello stesso in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine, con i conseguenti recuperi contributivi e retributivi.</p>
<p>Il rispetto degli obblighi preventivi e periodici in materia sorveglianza sanitaria;</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • In caso di apprendisti minorenni: pena alternativa dell'arresto non superiore a 6 mesi o dell'ammenda fino a € 5.164,00. • In caso di apprendisti esposti a rischio specifico: pena alternativa dell'arresto da 2 a 4 mesi o dell'ammenda da € 800 a € 3.000. • In caso di apprendista adibito a lavoro notturno: pena alternativa dell'arresto da 3 a 6 mesi o dell'ammenda da € 1.549 a € 4.131. <p>Tutte le suddette violazioni sono soggette alla procedura premiale della prescrizione obbligatoria ex art. 15, D.Lgs. n. 124/2004.</p>
<p>Il rispetto da parte del datore di lavoro dei seguenti obblighi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ impartire all'apprendista l'insegnamento (teorico e pratico) necessario per conseguire la qualifica prevista; ☒ osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e di retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi; ☒ non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto; ☒ concedere un periodo annuale di ferie retribuite; ☒ non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle a incentivo; ☒ accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi d'insegnamento complementare e di vigilare perché l'apprendista stesso adempia l'obbligo di tale frequenza; ☒ accordare all'apprendista i permessi necessari per esami relativi al conseguimento di titoli di studio; 	<p>In generale è prevista l'applicazione della sanzione amm.va da € 103 a € 154 (art. 23, co. 1, lett. b) della Legge n. 25/55); Con riferimento agli apprendisti maggiorenni e limitatamente alla violazione connessa alla mancata concessione del periodo di ferie retribuite, è prevista la sanzione amm.va da € 130 a € 780 per ogni lavoratore e per ciascun periodo di riferimento (Art. 18-bis, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003)</p> 
<p>Lo svolgimento effettivo della formazione prevista nel piano formativo individuale.</p>	<p>L'organo di vigilanza applicherà una sanzione previdenziale che prevede l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di versare la differenza tra la contribuzione già 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%.</p>