

# La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)  
Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054  
Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)  
P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226  
E-mail: [info@alservizi.it](mailto:info@alservizi.it)  
[www.lalentesulfisco.it](http://www.lalentesulfisco.it)

**N.55**  
**del 04.02.2013**



## La Memory

*A cura di Roberto Camera*  
*Funzionario della DTL Modena (1)*

### **Apprendistato e chiarimenti ministeriali** **La circolare n.5/2013**

**Le sanzioni collegate al non corretto utilizzo del contratto di apprendistato.** Questo, in linea di massima, è il **contenuto della circolare n. 5/2013 del Ministero del Lavoro**. La nota, inoltre, contiene una serie di **chiarimenti in merito alla formazione, all'utilizzo del tutor aziendale, al numero massimo di apprendisti presenti contemporaneamente all'interno dell'azienda e alle percentuali di stabilizzazione previste dalla Riforma del mercato del lavoro** per rendere più "solida" questa tipologia contrattuale.

#### **Premessa**

Il **Ministero del Lavoro**, con la **circolare n. 5 del 21 gennaio 2013**, chiude il cerchio sui chiarimenti ai principali contratti di lavoro dopo le modifiche intervenute dalla Riforma Fornero.

Con quest'ultima circolare, il dicastero del lavoro interviene al fine di fornire le indicazioni operative, al proprio personale ispettivo, per una corretta applicazione delle sanzioni previste nell'articolo 7 del TU sull'apprendistato<sup>2</sup>. Inoltre, vengono chiarite

1 Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

2 Decreto Legislativo n. 167/2011.

modalità di utilizzo di questa tipologia contrattuale che erano rimaste "in sospeso" dalla lettura del testo normativo.

La principale sanzione prevista dal Testo Unico, attiene alla mancata erogazione della formazione dell'apprendista, in cui sia chiara la responsabilità esclusiva del datore di lavoro. In questo caso, il datore "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 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione".

La disposizione legislativa riprende quanto era già previsto dalla normativa previgente<sup>3</sup> e cioè, per sanzionare l'azienda inadempiente alla formazione vi è il bisogno di verificare che la mancata formazione sia dovuta ad una grave ed esclusiva responsabilità del datore di lavoro, che impedisce l'erogazione della formazione e la realizzazione delle finalità formative previste dalla legge.

## La Formazione

La circolare ministeriale, al fine di chiarire le differenze tra le tre tipologie di apprendistato ed evidenziare un corretto intervento ispettivo che preveda l'applicazione del regime sanzionatorio più adeguato, pone in evidenza i "margini" di responsabilità datoriale in ordine ai predetti obblighi formativi.

### OSSERVA

Tali chiarimenti erano auspicati dagli addetti ai lavori, proprio per il fatto che l'apprendistato c.d. di primo livello (per la qualifica) e quello di alta formazione e ricerca richiedono un intervento, da parte delle Regioni, talvolta indispensabile ai fini di un corretto adempimento degli obblighi formativi e come tale vanno "vigilati" in maniera diversa rispetto all'apprendistato professionalizzante.

Vediamo le **differenze relative alla formazione nelle tre tipologie di apprendistato.**

### Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

La **mancata formazione in un contratto di apprendistato di c.d. "primo livello" ancora in essere, sarà punibile con il disconoscimento dell'apprendistato o l'eventuale emanazione di una "disposizione", soltanto laddove il datore di lavoro non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni**

<sup>3</sup> Decreto legislativo n. 276/2003, articolo 53

**all'azienda**, previsti dalla regolamentazione regionale, e/o non effettuati quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale.

Il presupposto essenziale è che i percorsi esterni, previsti dalla Regione, siano stati di fatto "attivati", in quanto non è possibile applicare una sanzione laddove non vi sia una "esclusiva" responsabile in capo al datore di lavoro.

Ultima scriminante, in capo alla sanzionabilità relativa alla mancata formazione, sta nel fatto che se l'eventuale attivazione dei percorsi formativi regionali ha avuto inizio dopo l'avvio del rapporto di apprendistato, l'ispettore non dovrà prevedere automaticamente, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di "recupero" formativo per il periodo antecedente, ferma restando la possibilità, da parte delle Regioni, di disciplinare specificatamente gli obblighi formativi concernenti i rapporti di apprendistato già avviati.

**Apprendistato  
professionalizzante  
ante o  
contratto di  
mestiere**

**L'apprendistato professionalizzante** può prevedere, all'interno piano formativo individuale, due tipologie di formazione ed in base a ciò sono legate le responsabilità al corretto adempimento degli obblighi formativi. Esse sono:

- formazione trasversale
- formazione di tipo professionalizzante o di mestiere.

Nel primo caso, essendo la formazione gestita dalle Regioni, l'intervento dell'ispettore è inquadrabile nella tipologia già prospettata dal contratto di apprendistato per la qualifica. In pratica, se la Regione rende facoltativa tale formazione trasversale, non è possibile l'adozione di un provvedimento di carattere sanzionatorio in caso di mancata formazione; viceversa, se il contratto collettivo di riferimento rimette al datore di lavoro l'obbligo di erogare anche la formazione trasversale in vece della Regione, ricadrà sul datore di lavoro anche questa responsabilità che, se non adempiuta, potrà essere sanzionata dal personale ispettivo.

Per quanto attiene alla **formazione di tipo professionalizzante**, invece, qualora il datore di lavoro non provvede alla sua istituzione ed al suo svolgimento (in termini di "quantità", contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale), la sanzionabilità è insita nel ruolo, sempreché la mancata formazione sia unicamente e gravemente a Lui imputabile.

**Apprendistato  
di alta  
formazione e  
ricerca**

Anche per **l'apprendistato di alta formazione la responsabilità**, in capo al datore di lavoro, scaturisce laddove siano stati disciplinati ed attivati i percorsi formativi disposti dalle Regioni.

Nel caso in cui la regolamentazione regionale sia assente, il parametro di riferimento per gli ispettori, ai fini dell'individuazione della responsabilità datoriale, è data dal rispetto

delle convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca<sup>4</sup>.

A questo proposito occorrerà distinguere:

- la formazione esterna, rispetto alla quale il datore di lavoro è responsabile nei limiti della sua effettiva istituzione ed avvio;
- la formazione interna, in termini di "quantità", contenuti e modalità, che vede il datore di lavoro pienamente responsabile nell'adempimento.

## La disposizione

Qualora **l'inadempimento formativo** "di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro", sia "recuperabile", deve essere oggetto di disposizione.

La disposizione, prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 124/2004, è una particolare forma impositiva prevista in capo al personale ispettivo del Ministero del Lavoro al fine di obbligare il datore di lavoro ad un adempimento legislativo, nel caso specifico a quell'adempimento previsto dal Testo Unico sull'Apprendistato che disciplina la formazione durante il periodo di apprendistato.

### OSSERVA

Il problema già evidenziato dalla dottrina, e che il Ministero del lavoro evidenzia nella circolare n.5/2013, è che la disposizione è di competenza esclusiva degli ispettori del lavoro, in quanto è inserita in una norma legislativa (decreto legislativo n. 124/2004) diretta esclusivamente al Ministero del Lavoro (è la norma che ha istituito l'interpello, la diffida obbligatoria, la conciliazione monocratica e la diffida accertativa). Ciò sta a significare che se un ispettore di altro istituto evidenzia la mancata formazione imputabile al datore di lavoro potrà disconoscere, direttamente, il rapporto di apprendistato applicando "tout cour" quanto disciplina l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n. 167/2011; sempreché non sospenda la verifica, per quel determinato aspetto, ed informi la DTL di competenza che potrà erogare, qualora ne ravvisi i presupposti, la "disposizione".

Ma **quali sono i presupposti per impartire la disposizione?** La disposizione dovrà essere emanata esclusivamente dopo aver verificato la non corrispondenza della "quantità", contenuti e modalità della formazione formale, previsti per quell'apprendistato, dalla contrattazione collettiva e dal piano formativo individuale, avendo cura di verificare sia la documentazione "formale" che le dichiarazioni del lavoratore interessato e di altri soggetti in grado di confermare l'effettività di tale

---

<sup>4</sup> comma 3 dell'art. 5 del TU sull'apprendistato

formazione.

**Può essere sempre applicata la disposizione?** La risposta è no; la disposizione è inversamente proporzionata alla durata del periodo formativo. In pratica, con l'approssimarsi della scadenza del periodo formativo viene meno la possibilità di recupero della formazione e di applicazione della disposizione.

Al fine di rendere più agevole ed uniforme l'operato dei propri ispettori, il Ministero pubblica una serie di **esempi** in merito a quando applicare la disposizione e quando, invece, applicare la sanzione principale che prevede il disconoscimento dell'apprendistato per mancata formazione<sup>5</sup>.

Per quanto riguarda **l'apprendistato professionalizzante di 3 anni**, la disposizione potrà essere emanata nelle seguenti ipotesi:

- se l'accertamento avviene durante il 1° anno di apprendistato;
- se l'accertamento avviene durante il 2° anno, qualora la formazione formale sia stata almeno del 40% di quella prevista (dovrà essere fatta la sommatoria delle ore previste nel Piano Formativo Individuale del 1° anno più la "quota parte" delle ore previste nel 2° anno)
- se l'accertamento avviene durante il 3° anno, qualora la formazione formale sia stata almeno del 60% di quella prevista (dovrà essere fatta la sommatoria delle ore previste nel Piano Formativo Individuale del 1° e del 2° anno più la "quota parte" delle ore previste nel 3° anno).

## Esempio

**Ipotesi: contratto di apprendistato professionalizzante che prevede un periodo formativo pari a 3 anni ed un monte ore di formazione formale tecnico-professionale e specialistica di: 120+120+120 (tot. 360 ore).**

- Accertamento nel corso della metà del secondo anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del secondo anno), per un totale di 180 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 60 ore e cioè al 33% del totale della formazione dovuta. La disposizione non può essere emanata e si procede direttamente con la sanzione prevista dall'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011;

---

<sup>5</sup> Articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n. 167/2011

→ accertamento nel corso della metà del terzo anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 120 ore di formazione (quella prevista per il secondo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del terzo anno), per un totale di 300 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 220 ore e cioè al 73% del totale della formazione dovuta. La disposizione deve essere emanata ai fini del recupero del debito formativo.

Per quanto, invece, riguarda **l'apprendistato professionalizzante di 5 anni**, la disposizione potrà essere emanata nelle seguenti ipotesi:

- se l'accertamento avviene durante il 1° anno di apprendistato, sempre;
- se l'accertamento avviene durante il 2° anno, qualora la formazione formale sia stata almeno del 40% di quella prevista (dovrà essere fatta la sommatoria delle ore previste nel Piano Formativo Individuale del 1° anno, più la "quota parte" delle ore previste nel 2° anno)
- se l'accertamento avviene durante il 3° anno, qualora la formazione formale sia stata almeno del 50% di quella prevista (dovrà essere fatta la sommatoria delle ore previste nel Piano Formativo Individuale del 1° e del 2° anno, più la "quota parte" delle ore previste nel 3° anno)
- se l'accertamento avviene durante il 4° anno, qualora la formazione formale sia stata almeno del 60% di quella prevista (dovrà essere fatta la sommatoria delle ore previste nel Piano Formativo Individuale del 1°, del 2° e del 3° anno, più la "quota parte" delle ore previste nel 4° anno)
- se l'accertamento avviene durante il 5° anno, qualora la formazione formale sia stata almeno del 70% di quella prevista (dovrà essere fatta la sommatoria delle ore previste nel Piano Formativo Individuale del 1°, del 2°, del 3° e del 4° anno, più la "quota parte" delle ore previste nel 5° anno).

## Esempio

**Ipotesi: contratto di apprendistato professionalizzante che prevede un periodo formativo pari a 5 anni ed un monte ore di formazione formale tecnico-professionale e specialistica di: 120+120+120+120+120 (tot. 600 ore).**

→ Accertamento nel corso della metà del quarto anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 120 ore di formazione (quella prevista per il secondo anno) + 120 ore di formazione (quella prevista per il terzo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del quarto anno), per un

totale di 420 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 350 ore e cioè al 83% del totale della formazione dovuta. La disposizione deve essere emanata ai fini del recupero del debito formativo.

Nei casi più complessi e che non rientrano nelle fattispecie sopra evidenziate, il Ministero ritiene, comunque, opportuno procedere alla emanazione della disposizione che, se non sarà attuata dal datore di lavoro, presupporrà l'applicazione della sanzione più grave di disconoscimento del rapporto formativo.

### Disconoscimento del rapporto di apprendistato

La **non effettuazione della formazione da parte dell'apprendista, causata da colpa grave ed esclusiva del datore di lavoro**, che non può essere recuperata perché il periodo formativo è in scadenza, porta alla applicazione della sanzione di disconoscimento del rapporto di apprendistato<sup>6</sup> e la riconduzione del rapporto alla tipologia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con tutto quello che consegue direttamente:

- applicazione della contribuzione piena dall'inizio del periodo formativo;
- maggiorazione del 100% della contribuzione ordinaria
- sanzioni amministrative per quanto riguarda la comunicazione al Centro per l'impiego e della consegna di una sua copia al lavoratore.

### OSSERVA

Ma anche conseguenze indirette come, ad esempio, per quanto riguarda il computo del lavoratore nell'ambito dell'organico aziendale.

### Tutor

La **disciplina relativa alla figura del tutor**, all'interno di un contratto di apprendistato, è demandata esclusivamente alla contrattazione collettiva<sup>7</sup>. Ciò riguarda anche l'aspetto relativo ai requisiti professionali in capo al soggetto che va ad affiancare l'apprendista, in quanto - così come evidenziato dalla circolare ministeriale - il D.M. 28 febbraio 2000<sup>8</sup> del Ministero del Lavoro, che disciplinava le esperienze professionali previste in capo al tutore aziendale, è sostanzialmente abrogato.

In considerazione di questa prerogativa - prevista in capo ai contratti collettivi - le parti sociali possono assegnare al tutor compiti assolutamente diversificati, che vanno

<sup>6</sup> Articolo 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011

<sup>7</sup> Art. 2, comma 1 lett. d), del D.Lgs. n. 167/2011

<sup>8</sup> Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale ai sensi dell'art. 16 comma 3 della legge 196 del 24 giugno 1997 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione"

dall'insegnamento delle materie oggetto di formazione interna, a quello della semplice supervisione e controllo circa il corretto svolgimento della formazione.

Proprio per questo, il nuovo Testo Unico ha previsto, in caso di assenza o non istituzione del tutor una sanzione più lieve rispetto al disconoscimento del rapporto di apprendistato, così come previsto dalla normativa previgente. Stessa cosa in caso di assenza dei requisiti professionali richiesti dal contratto collettivo. In tutti questi casi, la sanzione amministrativa da applicare è quella prevista dal secondo comma, dell'articolo 7, e cioè da 100 a 600 euro, diffidabile<sup>9</sup>.

### **Numero massimo di apprendisti in azienda**

La Riforma, al fine di incentivare l'utilizzo dell'apprendistato nelle aziende, **modifica, a partire dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra gli apprendisti presenti contemporaneamente all'interno dell'azienda e le maestranze specializzate e qualificate in servizio.**

La nuova disposizione normativa stabilisce che: *"Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro"*.

Ma **quali sono le maestranze che possono rientrare tra quelle prese a base di computo per il calcolo del rapporto con gli apprendisti?**

- dipendenti qualificati e specializzati
- soci
- coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitudine

Tale rapporto(10) non vale per tutte le aziende ma solo per quelle che occupano un numero di lavoratori superiore a nove.

Nelle **aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità**, tale rapporto non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate (in pratica 1 a 1).

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

<sup>9</sup> Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004

<sup>10</sup> Tre apprendisti ogni 2 maestranze qualificate o specializzate

Infine, i rapporti tra apprendisti e maestranze non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni previste dal Testo Unico sull'artigianato<sup>11</sup>.

## Esempio

Azienda con 20 lavoratori specializzati o qualificati → può impiegare contemporaneamente fino a 30 apprendisti.

Azienda con 4 lavoratori specializzati o qualificati → può impiegare contemporaneamente fino a 4 apprendisti.

Azienda con 2 lavoratori specializzati o qualificati → può impiegare contemporaneamente fino a 3 apprendisti.

Nel caso in cui venga verificato il superamento dei limiti numerici imposti dal Testo Unico, le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti verranno ricondotte nell'alveo dei "normali" rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con il conseguente recupero contributivo ordinario (senza l'applicazione della maggiorazione del 100%, applicabile esclusivamente in caso di inadempimento relativo alla formazione) e l'applicazione delle sanzioni amministrative (lettera di assunzione e comunicazione al Centro per l'impiego). Inoltre, il ministero evidenzia la necessità, in tutti i casi di disconoscimento del rapporto di apprendistato in rapporto ordinario a tempo indeterminato, di applicare la diffida accertativa per il recupero del "differenziale" derivante dal diverso inquadramento contrattuale del lavoratore.

Ultima precisazione, in merito al limite numerico previsto dalla normativa attiene alle **assunzioni in somministrazione**. Qualora l'assunzione del ragazzo venga fatta in somministrazione, il contratto di somministrazione dovrà essere previsto a tempo indeterminato<sup>12</sup> (c.d. staff leasing).

### Apprendistato e pregresse esperienze lavorative

Altra questione, trattata dalla circolare ministeriale, attiene all'eventualità che l'apprendista abbia avuto altri rapporti di lavoro; in particolare, se il soggetto, tra i requisiti professionali posseduti, abbia una "qualificazione". In tal caso, se la qualificazione attiene alla stessa professionalità che dovrebbe conseguire con il nuovo rapporto di apprendistato, il contratto è da ritenere nullo per l'impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze di cui è già in possesso.

<sup>11</sup> Articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443

<sup>12</sup> Articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

La specifica, comunque, non è automatica, in quanto se il rapporto preesistente ha avuto una durata limitata nel tempo, ciò non dovrebbe pregiudicare il successivo rapporto di natura formativa. In questo caso il ministero stabilisce che debba ritenersi ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per un durata inferiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva.

Anche in considerazione del fatto che il nuovo piano formativo individuale potrebbe prevedere un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base/trasversali e tecnico professionali del lavoratore.

### **Stabilizzazione del contratto di apprendistato**

In capo ai **datori di lavoro, che occupano almeno 10 dipendenti**, è stato previsto un **onere di stabilizzazione per l'utilizzo del contratto di apprendistato**.

La nuova norma (13) inclusa nel Testo Unico, così come implementata dalla Riforma del lavoro, prevede che l'assunzione di nuovi apprendisti debba essere subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Per evitare lo "scalone" iniziale, la norma ha previsto uno "scalino" intermedio: fino al 17 luglio 2015 la percentuale è fissata al 30%.

#### **OSSERVA**

Va rimarcato il fatto che il calcolo va effettuato sulle nuove assunzioni di apprendisti e sul presupposto che nei 36 mesi precedenti alla data di assunzione si sia provveduto alla trasformazione almeno del 30% dei rapporti avviati.

Il mancato rispetto delle percentuali legali consente all'azienda, comunque, l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Va poi evidenziato che il datore di lavoro che non abbia stabilizzato alcun lavoratore o perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia venuto

a "scadenza" nessun apprendistato, non è soggetto a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico.

Nel caso in cui non vengano superate le percentuali e l'azienda ha già usufruito del "bonus" previsto dalla normativa, il nuovo rapporto di lavoro si considererà ordinario a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione, con l'applicazione delle accessorie sanzioni amministrative.

Per quanto, invece, riguarda eventuali percentuali di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, la circolare evidenzia che:

- per i datori con meno di 10 dipendenti, andrà rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL;
- per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti, andrà invece rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione legale.

Ultima considerazione, prevista dalla normativa, attiene alle **esclusioni dal computo della percentuale legale o contrattuale**. Sono esclusi quei rapporti di apprendistato cessati per:

- ✓ recesso durante il periodo di prova;
- ✓ dimissioni;
- ✓ licenziamento per giusta causa.