

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
www.lalentesulfisco.it

N. 438

del 17.11.2011



La Memory

A cura di Roberto Camera
Funzionario della DPL Modena (1)

Il regime transitorio ed il regime sanzionatorio nel nuovo Testo Unico per l'apprendistato

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con la **circolare n. 29 del 12 novembre 2011**, ha fornito i **primi chiarimenti in merito al regime transitorio ed al regime sanzionatorio previsti dal nuovo Testo Unico per l'apprendistato** (Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011). In particolare, **la nota ministeriale ha evidenziato le problematiche relative alla mancata regolamentazione delle Regioni e della contrattazione collettiva per l'attivazione delle nuove tipologie di apprendistato** previste dal Testo unico. Quindi, il periodo transitorio viene concesso nei territori e i settori in cui la nuova disciplina non è stata recepita da regioni e Ccnl. Infatti, parte della disciplina dei nuovi contratti di apprendistato è stata delegata alle regioni e alla contrattazione nazionale delle parti sociali: secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 167/2011, la definizione dei contenuti delegata a tali soggetti dovrebbe essere definita entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto. Viene, pertanto, data la possibilità che restino in vigore tutte le disposizioni di legge (statali e regionali) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato **di primo e secondo livello**, ossia **quello per l'acquisizione di una qualifica professionale ed a quello per il contratto mestiere** (apprendistato professionalizzante), fino allo scadere dei sei mesi (**ossia fino al 25.04.2012**) e a condizione che non possano essere applicabili le regole contenute

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.

nella nuova disciplina (per mancanza del contestuale intervento delle singole Regioni e della contrattazione collettiva, interconfederale o di categoria). Per **l'apprendistato di terzo livello**, che si articola in apprendistato di alto livello, da un lato, e apprendistato di ricerca, dall'altro, stante l'articolo 5, comma 3, in quanto fattispecie nuova, risulta immediatamente operativo il nuovo modello previa intesa tra datore e soggetto formatore. La Circolare del Ministero del Lavoro, inoltre, ha messo in evidenza lo **strumento della "disposizione" che dovrebbe riallineare i percorsi formativi in atto durante i contratti di apprendistato**, dando la possibilità ai giovani apprendisti di vedersi riconosciuti quella formazione obbligatoria che i datori di lavoro non hanno provveduto ad erogare

Premessa

Con la **circolare n. 29 del 12 novembre 2011 il Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazioni operative**, al proprio personale ispettivo, **ai fini di una corretta applicazione delle disposizioni contenute nel Testo Unico sull'apprendistato** (Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011), **in vigore dal 25 ottobre 2011 (si vedano a tale proposito [nostra Daily News n.274 del 10 ottobre 2011](#) e [Daily news n.283 del 17.10.2011](#)).**

In particolare, **la circolare analizza due dei profili di maggiore rilievo** previsti dalla recente normativa:

- il regime transitorio
- il regime sanzionatorio.

Il regime transitorio

Proprio il **regime transitorio si applica esclusivamente alle prime due tipologie di apprendistato** e cioè a **quello per l'acquisizione di una qualifica professionale ed a quello per il contratto mestiere** (apprendistato professionalizzante). Ciò, in considerazione del fatto che **il c.d. apprendistato di terzo livello e cioè quello di alta formazione**, dispone (all'articolo 5, comma 3, del D.L.vo n. 167/2011) che, *"in assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimesso ad apposite 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 di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica"*.

Normativa

Il nuovo TU per l'apprendistato

- 1) **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale** per gli under 25 con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;

- 2) **apprendistato di mestiere** per i giovani tra i 18 e i 29 anni che potranno apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- 3) **apprendistato di alta formazione e ricerca** per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e postuniversitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato;
- 4) **apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi.**

Ma torniamo **all'applicazione del regime transitorio**. Il comma 7, dell'articolo 7, del Testo Unico 167/2011, stabilisce che **nelle Regioni e nei settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e per non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso Decreto (in pratica fino al 25 aprile 2012), le regole legislative e contrattuali precedenti.**

OSSERVA

La transitorietà è ben definita e terminerà, in ogni caso, il 25 aprile 2012. Al termine di questo periodo l'unica disciplina applicabile sarà, pertanto, quella contenuta nel Decreto Legislativo n. 167 del 2011.

Prassi amministrativa

Ministero del lavoro - Circolare n. 29 del 12 novembre 2011 del Lavoro

Le vecchie regole riguardanti **l'apprendistato di primo e secondo livello**, ossia **quello per l'acquisizione di una qualifica professionale e quello per il contratto mestiere** rimarranno **applicabili per un periodo di sei mesi decorrente dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni** (avvenuta il 25.10.2011) e, pertanto, **fino al prossimo 25.04.2012**

La **condizione è che non possano essere applicabili le regole contenute nella nuova disciplina** per mancanza del contestuale intervento delle singole Regioni e della contrattazione collettiva, interconfederale o di categoria

La mancata attuazione dei nuovi apprendistati, per la mancanza dell'intervento Regionale e della contrattazione collettiva, **riguarderà anche l'aspetto sanzionatorio** – che dovrà seguire le vecchie disposizioni – e la durata, con applicazione di un massimo sei anni a fronte dei tre attualmente previsti dal Testo unico 167/2011.

Passiamo ora ad analizzare i singoli apprendistati in considerazione del periodo transitorio in essere.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Per quanto attiene l'avvio dell'**apprendistato per la qualifica e il diploma professionale** (articolo 3), ciò sarà possibile soltanto per quelle Regioni che abbiano stipulato le necessarie intese con i Ministeri competenti (Ministero del Lavoro e Ministero dell'Istruzione). Per le altre Regioni l'assunzione di minori sarà possibile, sempre fino al 25 aprile 2012, con la disciplina prevista dalla Legge n. 196 del 1997 e dalla Legge n. 25 del 1955. La cosa che la circolare ministeriale non chiarisce è: cosa accadrà il 26 aprile 2012 e cioè quando cesserà il periodo transitorio e saranno abrogate le norme previgenti (così come disciplinato dal comma 6, dell'articolo 7, del Testo Unico), per cui non si potrà assumere apprendisti minorenni con le leggi appena citate?

Apprendistato professionalizzante

Vediamo ora il regime transitorio relativo all'**apprendistato professionalizzante** (articolo 4). **Il nuovo T.U. sarà operativo appena la Regione e la contrattazione collettiva di riferimento avranno recepito la riforma e disciplinato i profili di competenza.**

Qualora la formazione pubblica, di cui è responsabile la Regione, non dovesse aver luogo, il legislatore ha garantito che questa tipologia di apprendistato potrà sempre essere attivato sulla base della sola disciplina contrattuale novellata dalle organizzazioni datoriali e sindacali sulla base del Decreto Legislativo n. 167/2011. In considerazione di ciò, in assenza di una concreta offerta formativa pubblica, viene data la possibilità di svolgere un apprendistato con formazione esclusivamente a carico del datore di lavoro (così come previsto dall'art. 49, comma 5 *ter*, del Decreto Legislativo n. 276/2003).

Apprendistato di ricerca

L'**apprendistato di ricerca** (articolo 5) **può essere immediatamente attivato**, indipendentemente dalla mancata attivazione da parte della Regione e della contrattazione collettiva, tramite intese *ad hoc* stipulate tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa e/o di ricerca prescelta.

Apprendistato di alta formazione

L'**apprendistato di alta formazione** (già disciplinato dall'articolo 50 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003), **nelle Regioni che lo hanno già regolamentato, continuerà a trovare applicazione con la previgente normativa fin tanto che la**

medesima Regione non abbia provveduto a recepire la riforma e comunque non oltre i sei mesi della fase transitoria (25 aprile 2012).

Nelle Regioni che, invece, non hanno provveduto a regolamentare questa tipologia di apprendistato - così come prevista dall'articolo 50 del D.L.vo n. 276/2003 - sarà possibile, da subito, stipulare intese *ad hoc* tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa prescelta, ai sensi della nuova disciplina.

Apprendistato per i lavoratori in mobilità

Infine, la nota ministeriale fa un accenno anche all'**apprendistato** previsto **per i lavoratori in mobilità** (comma 4, dell'articolo 7), ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Secondo la circolare, sarà possibile, dalla data di vigenza della T.U. (25 ottobre 2011) l'assunzione di questi soggetti, sempre nel limite di quanto sopra precisato con riferimento alle singole tipologie apprendistato.

OSSERVA

La cosa che lascia perplessi è quando la prassi ministeriale afferma che:

→ *"nei casi in cui non sia operativa la nuova disciplina troverà applicazione, anche per i lavoratori in mobilità, la disciplina previgente"*.

Qui parliamo di una tipologia di apprendistato, per quanto attiene il destinatario, **completamente nuova e mai normata**, per cui è di difficile comprensione come possa essere applicata una normativa previgente, anche in considerazione del fatto che il Decreto Legislativo n. 276/2003 prevede un massimo di ben 6 anni di apprendistato.

Regime sanzionatorio per inadempimento nella erogazione della formazione

Passiamo ora alla trattazione del **regime sanzionatorio**, previsto per la nuova normativa dell'apprendistato (Decreto Legislativo n. 167/2011), così come chiarito dalla circolare ministeriale n. 29/2011.

Sanzione per inadempimento alla formazione

Il primo punto trattato concerne quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, del Testo Unico, in **caso di inadempimento nella erogazione della formazione**, di cui sia **esclusivamente responsabile il datore di lavoro** e che sia **tale da impedire la realizzazione delle finalità formative**.

In questo caso, lo stesso **datore di lavoro** è **tenuto a 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 per cento.

OSSERVA

La norma, appena evidenziata, non si discosta da quella prevista dall'articolo 53 del Decreto Legislativo n. 276/2003 (così come modificata dal Decreto Legislativo n. 251/2004) per quanto riguardava la mancata erogazione della formazione per gli apprendisti.

Condizioni

Perché venga applicata questa sanzione devono coesistere **due condizioni basilari:**

- **l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro**
- **il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.**

OSSERVA

La mancanza di uno solo degli elementi sopra indicati porta alla mancata applicazione della sanzione summenzionata.

In relazione a quanto appena detto, **ne consegue che per aversi la sanzionabilità per inadempimento formativo**, in base alla tipologia di apprendistato, **avremo bisogno di verificare le seguenti responsabilità:**

1. per apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale:

- se il datore di lavoro non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettuerà quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento alla offerta formativa pubblica;

2. per apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:

- se il datore di lavoro non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettuerà la formazione interna che, secondo il Testo unico, è "*svolta sotto la responsabilità della azienda*";

3. per apprendistato di alta formazione e di apprendistato di ricerca:

→ se il datore di lavoro non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale.

OSSERVA

La carenza della formazione può essere riscontrata anche prima del termine del periodo formativo. In questo caso, il Ministero del Lavoro chiede, ai propri ispettori, l'utilizzo dello strumento della **disposizione**, previsto dall'articolo 14 del Decreto Legislativo n. 124/2004 (è quella legge che norma anche la diffida obbligatoria e la conciliazione monocratica).

Provvedimento di disposizione

Nella pratica, **qualora a seguito di attività ispettiva, emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista** nel piano formativo individuale di un contratto di apprendistato in corso di esecuzione, **il personale ispettivo del Ministero del Lavoro dovrà adottare un provvedimento di "disposizione" assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.**

Sanzione per mancata ottemperanza ad adempiere alla formazione prevista

La mancata ottemperanza alla disposizione impartita comporterà, per il datore di lavoro, una sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro.

Condizioni per l'applicazione della sanzione

I presupposti, indispensabili, affinché l'ispettore del lavoro applichi la disposizione sono due:

1. gravi inosservanze, a carico del datore di lavoro, ai doveri di erogazione della formazione.

→ La disposizione è ammissibile allorché la mancanza è esclusiva del datore di lavoro. Infatti, se la mancata formazione è dovuta a canali diversi, ad esempio, mancata erogazione di formazione pubblica, il personale ispettivo non potrà procedere al provvedimento di disposizione, né, tantomeno, sanzionare l'azienda; ma dovrà verbalizzare l'avvenuta ispezione ed informare, sinteticamente, l'apprendista circa la situazione in essere;

2. esistenza di un arco di tempo, ragionevolmente utili, a recuperare il "debito formativo".

→ La mancanza di un tempo adeguato per la rimodulazione della formazione ed il recupero del debito formativo farà sì che l'ispettore applichi le sanzioni previste dall'articolo 7, comma 1, e cioè il versamento della 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%.

Nella "disposizione" l'ispettore dovrà dare **indicazione al datore di lavoro delle ore di formazione da svolgere entro un determinato termine** e, conseguentemente, modificare il piano formativo individuale, senza modificarne i contenuti sostanziali, ma al solo fine di realizzare, entro un "congruo" termine, un numero di ore di formazione tale da poter rispettare quanto previsto dallo stesso piano formativo individuale.

OSSERVA

È appena il caso di ricordare che **lo strumento della "disposizione" può essere applicato esclusivamente dal personale ispettivo del Ministero del Lavoro;** per cui, in caso di ispezione da parte di altro organo ispettivo (es. Inps, Inail, Guardia di Finanza, ecc.), dovranno essere applicate le sanzioni previste dalla normativa in materia di mancata erogazione della formazione obbligatoria.

Probabilmente sarebbe stato il caso, al fine di evitare disparità di trattamento, che la circolare ministeriale prevedesse in capo all'organo ispettivo, diverso dal Ministero del Lavoro, una sorta di comunicazione alla direzione territoriale del lavoro competente per l'erogazione del provvedimento di "disposizione".

Nuove sanzioni introdotte dal D.Lgs n.167 del 2011

La circolare ministeriale analizza anche le nuove sanzioni amministrative introdotte dal decreto legislativo n. 167 del 2011, in particolare quelle previste dal secondo comma dell'articolo 7 che prende in esame le **violazione** delle disposizioni previste dalle lettere a), b), c) e d) del comma 1 dell'articolo 2, e cioè:

- 1. forma scritta del contratto,**
- 2. patto di prova,**
- 3. piano formativo individuale,**
- 4. divieto di retribuzione a cottimo,**
- 5. possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante** o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio,
- 6. presenza di un tutore o referente aziendale.**

Per ciascuna di queste violazioni è stata prevista una sanzione amministrativa pecuniaria compresa da 100 a 600 euro che, in caso di recidiva, può aumentare da 300 a 1.500 euro.

Forma scritta del contratto

Per quanto riguarda la **forma scritta del contratto** vanno fatte alcune precisazioni. Innanzitutto, per forma scritta del contratto, il legislatore ha inteso il **contratto individuale di lavoro, per cui l'adempimento non è sostituibile con la consegna, da parte del datore di lavoro, della copia della comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego.**

Inoltre, **se oltre alla mancanza della forma scritta del contratto individuale, vi dovesse essere anche la mancata comunicazione di assunzione anticipata al Centro per l'impiego,** non ci troveremmo più ad applicare la sanzione prevista dall'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 167/2011 ma quelle, ben più gravi, che si realizzano quando di fronte abbiamo un rapporto di lavoro totalmente "in nero".

Sempre **per quanto attiene la forma scritta del contratto, sarà applicata la sanzione prevista dal Testo unico anche nel caso in cui la scrittura del contratto non sia conforme ai modelli previsti dalla contrattazione collettiva** o sia stato formalizzato successivamente la data di instaurazione del rapporto di apprendistato.

La contestazione di queste violazioni può essere effettuata da tutti gli organi di vigilanza, così come previsto dall'articolo 33 della legge n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro) **ed il trasgressore è diffidabile** ex articolo 13 del Decreto Legislativo n. 124 del 2004 (diffida obbligatoria).

Applicazione della recidiva

Ultima precisazione ministeriale attiene all'**applicazione della c.d. "recidiva".** Il ministero, riprendendo quanto riportato dall'articolo 8-bis della Legge n. 689 del 1991, ha affermato che **si avrà reiterazione** - e quindi recidiva - **soltanto quando, nei 5 anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza-ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, anche con riferimento ad una diversa lettera dell'articolo 2, comma 1, del Decreto Legislativo n. 167 del 2011 e, non necessariamente, riferita allo stesso lavoratore.**