

APPRENDISTATO NOTA CIRCOLARE 5/2013

Il Ministero del lavoro interviene nuovamente sulla materia dell'apprendistato con la circolare n. 5/2013 e chiarisce gli aspetti applicativi del contratto in esame a seguito delle innovazioni apportate dalla legge n. 92/2012.

FORMAZIONE

In materia di formazione si specifica la portata applicativa delle sanzioni applicabili al datore di lavoro che non rispetti gli obblighi formativi di cui è responsabile.

Nel caso un lavoratore sia assunto con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare la formazione interna e far seguire, all'apprendista, i percorsi formativi esterni, laddove siano effettivamente disciplinati e attivati dalla Regione. In caso contrario, si applica la sanzione di cui all'art. 7, c.1, d.lgs. 167/2011, secondo la quale *“il datore dovrà 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”*.

Laddove il rapporto di apprendistato, tuttavia, abbia avuto inizio prima dell'attivazione dei corsi di formazione da parte della Regione, non esiste alcun obbligo in capo al datore di recuperare tutta la formazione.

Nel caso in cui, invece, un apprendista sia assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, è opportuno distinguere tra formazione di base e formazione professionalizzante. La prima è disciplinata e organizzata dalle Regioni dunque, in tal caso, valgono le stesse osservazioni effettuate per l'apprendistato di primo livello. Con l'unica precisazione che laddove il contratto collettivo di riferimento rimetta al datore di lavoro l'obbligo di erogare anche la formazione trasversale, in attesa dell'intervento della Regione, non potrà non aversi un "ampliamento" delle responsabilità datoriali e pertanto delle sanzioni che potranno essere irrogate dal personale ispettivo.

Quanto alla formazione professionalizzante, invece, si configura la responsabilità in capo al datore di lavoro, laddove questo non organizzi, in termini di quantità, la stessa.

Nel caso in cui, invece, un apprendista sia assunto con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, valgono ugualmente le stesse osservazioni fatte per l'apprendistato di primo livello, in quanto la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è rimessa alle Regioni, per quel che attiene il profilo formativo. Tuttavia, laddove tale regolamentazione non sussista, il datore di lavoro dovrà adottare apposite convenzioni con le università o gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca. Pertanto, laddove ciò non avvenga, sarà il personale ispettivo ad agire nei confronti del datore di lavoro, come nei casi precedenti.

Dunque, sulla base di quanto specificato, qualora il datore di lavoro non abbia concesso all'apprendista la possibilità di svolgere la formazione, ma il personale ispettivo, in sede di accertamento, appura che sussistono i margini per poter "recuperare" detta formazione, emanerà nei suoi confronti il provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere (art. 7 d.lgs. 167/2011). Laddove, invece, tale "recupero" formativo non sia realizzabile, disporrà la sanzione di cui all'art. 7, c. 1, d.lgs. 167/2011.

In ragione della difficoltà che sussistono in capo al personale ispettivo che valuta le differenti situazioni, la circolare individua dettagliatamente le varie ipotesi prospettabili e le sanzioni da disporre.

Nello specifico, laddove il contratto di apprendistato abbia una durata pari a tre anni, e l'accertamento ispettivo avviene durante il primo anno, la disposizione con cui si concede un congruo termine al datore di lavoro per adempiere, dovrà essere emanata.

Non potrà essere emanata, invece, se dall'accertamento avvenuto nel secondo anno, si evince che la formazione formale effettuata ammonta a meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno, più la "quota parte" delle ore previste nel secondo anno.

Esempio: un lavoratore viene assunto con un contratto di apprendistato professionalizzante, che prevede una formazione triennale pari a 360 ore (120 ore nel primo anno, 120 nel secondo e 120 nel terzo). Qualora l'ispettore effettua un accertamento a metà del secondo anno, momento in cui il lavoratore deve aver svolto 120 ore di formazione del primo anno, più 60 del secondo, e si trova dinanzi un apprendista che, invece, ha svolto solo 60 ore (33% del totale della formazione). Il provvedimento di disposizione non potrà essere emanata, bensì si procederà con la sanzione di cui all'art.7,c.1, d.lgs. 167/2011, con conseguente disconoscimento del rapporto di lavoro e riconduzione dello stesso ad un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Infine, provvedimento di disposizione non potrà essere emanata laddove la formazione formale realizzata sia meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno, più la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno.

PRESENZA TUTOR O REFERENTE AZIENDALE

Il Ministero specifica che i requisiti di cui debba essere in possesso il soggetto siano solo quelli previsti dal CCNL di riferimento, poiché il DM 28 febbraio 2000 è sostanzialmente abrogato.

Le parti sociali, dunque, potranno indifferentemente, affidare al medesimo un'attività di supervisione della formazione realizzata dall'apprendista, ovvero l'insegnamento di materie oggetto di formazione interna.

Dunque, non sarà la mera presenza o assenza dello stesso a far scattare, nei confronti del datore, automaticamente la sanzione di cui all'art. 7, c.1, d.lgs. 167/2011, bensì il ruolo ad esso assegnato.

Laddove, infatti, egli svolga un ruolo di mero controllore, la sua assenza non comporterà mai carenza di formazione. In tal caso, infatti, potrà trovare applicazione la sola sanzione amministrativa pecuniaria, di cui all'art. 7, c. 2, , d.lgs. 167/2011.

LIMITI NUMERICI DI ASSUNZIONE

In base a quanto disposto in materia dalla legge Fornero (art. 1, comma 16 lett. c), l. 92/2012), il numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non potrà superare il rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e in servizio presso il medesimo datore.

In primo luogo, è da chiarire che tale disposizione trova applicazione dal gennaio 2013 e solo per le aziende che hanno un numero di dipendenti superiore a 10 unità. Dunque, per la maggioranza degli studi professionali rimane confermata la percentuale di assunzione del 100% delle maestranze specializzate e in servizio presso il medesimo datore. Così come rimane confermata la previsione

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

Al fine di accertare, poi, il possesso delle competenze specializzate é sufficiente verificare in via alternativa che il personale:

- abbia i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale;
- sia in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato in applicazione di un contratto collettivo.

Laddove i limiti numerici legali non siano rispettati, il rapporto di lavoro si considererà subordinato a tempo indeterminato. E' opportuno precisare, tuttavia, che se il contratto collettivo di riferimento abbia previsto specifici limiti numerici di assunzione, la cui violazione non si concretizza nella violazione dei limiti legali, ciò non darà luogo a trasformazioni del rapporto di lavoro.

APPRENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE

Ulteriore precisazione rilevante, attiene l'utilizzo dell'apprendistato tramite la somministrazione. Gli apprendisti potranno essere assunti con contratto di somministrazione, solo a tempo indeterminato. Dunque, è vietata la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Di conseguenza, le disposizioni contrattuali che disponevano in senso diverso non saranno applicate (es. contratto collettivo sottoscritto il 5 aprile 2012 da Assolavoro, Felsa CISL e Uil Tem.p).

ONERE DI STABILIZZAZIONE

La legge Fornero interviene anche su tale punto e dispone che i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, potranno assumere nuovi apprendisti solo laddove, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, proseguano il rapporto di lavoro con almeno il 50% degli apprendisti già dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della l. n. 92/2012, tuttavia, tale percentuale è fissata al 30%.

Qualora la percentuale non venga rispettata è, in ogni caso, consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

E' da sottolineare che il d.lgs. n.167/2011, però, aveva affidato ai CCNL il compito di prevedere la *“possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato (...)”* (art. 2, c.1, lett. i). In attuazione a tale disposizione, infatti, il CCNL studi professionali, stipulato in data 29 novembre 2011, aveva introdotto una percentuale di conferma del 50% dei lavoratori il cui contratto fosse in scadenza nei 18 mesi precedenti. Occorre chiedersi, dunque, cosa accada in tale ipotesi.

La circolare chiarisce che la clausola di stabilizzazione prevista dalla l. n. 92/2012 si applica solo alle imprese che abbiano alle proprie dipendenze un numero di dipendenti superiore a 10, dunque, per i datori con meno di 10 dipendenti andrà rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione

prevista dal CCNL; per tutti gli altri, invece, andrà invece rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione legale.

In tutti i casi, tuttavia, il superamento dei limiti avrà come conseguenza la “trasformazione” del rapporto di lavoro in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione.

In ultima battuta, va sottolineato che il datore di lavoro che non abbia stabilizzato alcun lavoratore perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia scaduto nessun apprendistato, non è soggetto a limitazioni, salvo quelle di carattere numerico.