



**DIREZIONE CENTRALE POLITICHE DEL LAVORO E WELFARE CONFCOMMERCIO**  
*Settore Lavoro e relazioni sindacali*

Oggetto: **violazioni in materia di apprendistato – circolare Ministero del Lavoro**

E' stata pubblicata la circolare n. 5/2013, contenente le indicazioni operative per il personale ispettivo per il caso di violazioni in materia di apprendistato.

*Violazioni e sanzioni degli obblighi formativi*

L'art. 7, co. 1, d.lgs. 167/2011 sanziona l'inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità previste per le single tipologie di apprendistato.

Il Ministero individua l'ambito della responsabilità datoriale, distinguendo in base alla tipologia di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: viste le ampie competenze regionali in materia, la responsabilità datoriale si configura nel caso in cui questi non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda e/o non effettui la eventuale formazione interna prevista. E' evidente, infatti, che nel caso di mancata previsione/attivazione dell'attività formativa da parte delle regioni, nulla può essere imputato al datore;
- Apprendistato professionalizzante: occorre distinguere tra formazione di base (di competenza regionale) e formazione professionalizzante (svolta sotto la responsabilità dell'impresa). Nel primo caso, ove non regolata, non attivata ovvero prevista come facoltativa, nulla può essere imputato al datore; nel secondo caso, la eventuale responsabilità del datore va valutata in base alla corrispondenza della formazione impartita con le previsioni del CCNL e del PFI in termini di quantità, contenuti e modalità.
- Apprendistato di alta formazione e ricerca: se stipulato in base alla disciplina regionale, la responsabilità datoriale si configura nel caso in cui questi non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda e/o non effettui la eventuale formazione interna prevista; solo se stipulato in base alle apposite convenzioni tra datori ed istituzioni formative, vi potrà essere anche una valutazione della corrispondenza della formazione impartita con le previsioni della convenzione in termini di quantità, contenuti e modalità.

L'inadempimento formativo sanzionabile è, ad opinione del Ministero, quello avente ad oggetto la formazione formale<sup>1</sup>. Questa opinione, tuttavia, suscita perplessità in quanto contrasta evidentemente con l'intento perseguito dal d.lgs. n. 167/2011, e sostenuto da Confcommercio, di favorire la formazione in azienda.

Tale inadempimento formativo così individuato, qualora recuperabile, dovrà essere oggetto di disposizione. In caso contrario verrà applicata la sanzione prevista dalla legge, che consiste nel versamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al

<sup>1</sup> Apprendimento erogato in un contesto organizzativo e strutturato appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione.



termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Verranno inoltre adottate le consuete sanzioni amministrative legate al "disconoscimento" del rapporto di apprendistato.

Al fine di uniformare il comportamento del personale ispettivo, il Ministero fornisce una tabella, alla cui lettura si rinvia, che indica le ipotesi in cui la disposizione potrà ovvero non potrà essere emanata nel caso di contratto di durata di 3 e di 5 anni.

#### *Violazioni e sanzioni in riferimento al tutor/referente*

Quanto alla disciplina del tutor/referente, viene ribadito che la disciplina è demandata esclusivamente alla contrattazione collettiva e si ritiene pertanto abrogato il d.m. 28 febbraio 2000.

L'eventuale assenza di tale figura nel contratto individuale ovvero l'assenza in capo al soggetto individuato come referente dei requisiti richiesti dal CCNL sarà sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'art. 7, comma 2, d.lgs. n. 167/2011, e cioè con sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 600 diffidabile ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004 (in caso di recidiva la sanzione varia da € 300 a € 1.500).

#### *Violazioni e sanzioni in riferimento ai limiti numerici*

Viene riconfermata la prassi già diffusa in vigore della precedente regolamentazione, in base alla quale i limiti numerici vengono calcolati con riguardo ai lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista.

La circolare chiarisce ulteriormente chi occorre considerare quali "maestranze specializzate e qualificate", ricomprendendovi i soci o i coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitualità, sempreché siano in possesso di adeguate competenze. Al fine di accertare il possesso di tali competenze viene fatto riferimento a due criteri, previsti in via alternativa:

- sussistenza dei requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale;
- 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.

In caso di violazione dei limiti numerici, le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti verranno ricondotte a "normali" rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, cui seguiranno azioni di recupero contributivo (senza applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 1, d.lgs. n. 167/2011 ricollegabile esclusivamente ad un inadempimento sul piano formativo), l'impossibilità di usufruire della particolare disciplina del recesso tipica dell'apprendistato e l'applicazione delle "consuete" sanzioni di carattere amministrativo.



### *Apprendistato e pregresse esperienze lavorative*

Con riferimento ai requisiti del lavoratore apprendista, la circolare evidenzia che la qualificazione dell'apprendista non deve essere già posseduta all'atto dell'instaurazione del rapporto. In tal caso, infatti, il contratto di apprendistato sarebbe nullo per l'impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze di cui è già in possesso. Il Ministero, tuttavia, chiarisce che un rapporto di lavoro preesistente di durata limitata, anche di apprendistato, non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo. Sul punto, la Circolare richiama i principi già espressi con risposta ad interpello n. 8/2007, ritenendo non 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 superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva. Tale conclusione, per il Ministero, è dettata dalla necessità che il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali, non abbia a prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato.

### *Disconoscimento del rapporto e benefici normativi*

La circolare ricorda che, in tutte le ipotesi in cui il rapporto di apprendistato venga "disconosciuto", il lavoratore è considerato un "normale" lavoratore subordinato a tempo indeterminato e decadono i benefici di carattere "normativo" già concessi in relazione al rapporto tra i quali, oltre al "non computo" del lavoratore nell'organico aziendale (art. 7, comma 3, d.lgs. n. 167/2011), anche il "sottoinquadramento" dello stesso o la "percentualizzazione" della retribuzione. Il personale ispettivo pertanto adotterà il provvedimento di diffida accertativa in relazione al differenziale retributivo.

### *Apprendistato e somministrazione*

La circolare evidenzia che è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In sostanza, le agenzie di somministrazione potranno fornire lavoratori assunti con contratto di apprendistato solo in forza di una somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing).

### *Onere di stabilizzazione*

Il nuovo art. 2, comma 3 bis, d.lgs. n. 167/2011, con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, prevede che l'assunzione di nuovi apprendisti sia 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 i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della L. n. 92/2012, tuttavia, tale percentuale è fissata al 30%.

Ciò comporta che a far data dal 18 luglio 2012 e in relazione alle nuove assunzioni di apprendisti occorre verificare se il numero dei rapporti "trasformati" nel corso dei 36 mesi precedenti tale assunzione sia almeno pari al 30% dei rapporti avviati nello stesso periodo. Il Ministero richiama l'attenzione, altresì, sul fatto che quella del 30% è una percentuale minima che tuttavia, a partire dal 2015, non sarà più sufficiente per rispettare gli oneri di stabilizzazione. Come già chiarito con circ. n. 18/2012, infatti, a decorrere dal 18 luglio 2015 la percentuale di stabilizzazioni da rispettare sarà del 50% e andrà, anche in tal caso, verificata in relazione ai periodi formativi venuti a scadenza nei 36 mesi precedenti. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova; dimissioni; licenziamento per giusta causa. In ogni caso, qualora non siano rispettate dette percentuali, è 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.



Il Ministero chiarisce poi che, nel caso di discordanza delle previsioni dei contratti collettivi rispetto alle percentuali introdotte dalla legge, per i datori con meno di 10 dipendenti andrà rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL, mentre per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti andrà invece rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione legale. Aggiunge, poi, con una affermazione priva di coerenza col dettato normativo, che in tutti i casi il superamento dei limiti comporterà la "trasformazione" del rapporto in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione (senza tuttavia applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 1, d.lgs. n. 167/2011 ricollegabile esclusivamente ad un inadempimento sul piano formativo). In ogni caso, è 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.

Infine, la circolare evidenzia 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 apprendista, non è evidentemente soggetto a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico.