

2

COLLANA *jobs act*

Alfredo Casotti  
Maria Rosa Gheido  
Pierluigi Rausei

# APPRENDISTATO

DL 20 marzo 2014, n. 34

**PIERLUIGI RAUSEI**

- Riduzione costi per l'azienda
- Piani formativi e forma scritta
- Stabilizzazione degli apprendisti
- Integrazione con formazione pubblica



IPSOA

Gruppo Wolters Kluwer

### PRESENTAZIONE

L'apprendistato rappresenta una delle sfide contrattuali dell'emergenza, secondo l'impostazione e i contenuti del D.L. 20 marzo 2014, n. 34, approvato dal Consiglio dei Ministri del 12 marzo, in vigore dal 21 marzo 2014.

L'art. 2 del D.L. n. 34/2014, in effetti, interviene su diversi punti qualificanti del Testo Unico dell'apprendistato contenuto nel D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, come già modificato dalla legge n. 92/2012 e dal D.L. n. 76/2013, quest'ultimo attuato appena un mese prima con le Linee guida del 20 febbraio 2014.

Il *Jobs Act* stabilisce che il piano formativo individuale non necessita di forma scritta, scompare infatti l'obbligo di redigerlo, nei modi e nelle forme già previste dal Testo Unico dell'apprendistato.

Inoltre eliminando la *lettera i)* dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, oltre ai commi 3-*bis* e 3-*ter* dello stesso articolo, si cancellano le previsioni normative e contrattuali collettive che legittimavano l'introduzione di obblighi di stabilizzazione prima di poter accedere a nuovi contratti di apprendistato.

Sul piano della retribuzione (pur facendo salva l'autonomia della contrattazione collettiva) si stabilisce che gli apprendisti assunti per la qualifica o per il diploma professionale possono essere retribuiti sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate oltre che del 35% delle ore di formazione effettuate.

Infine, con riferimento ai profili formativi, si sancisce che la formazione di base e trasversale stabilita dalle norme regionali può integrare quella professionalizzante a carico dell'impresa.

Peraltro, nel riformare l'apprendistato il *Jobs Act* ha inaugurato una stagione di incertezze operative che ricadono inevitabilmente anche sul concreto svolgimento delle conseguenze sanzionatorie.

Di tali profili intende dare illustrazione la presente opera, enucleando in primo luogo i contenuti delle novelle legislative (Introduzione), per poi evidenziare (Parte I) gli aspetti generali fondamentali di instaurazione e gestione dei rapporti di apprendistato e, infine, annotando (Parte II) la disciplina dei due contratti di apprendistato (quello qualificante o scolastico e quello professionalizzante o di mestiere) riformati dal D.L. n. 34/2014.

## Apprendistato

---

**Pierluigi Rausei** Dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Docente di “Diritto sanzionatorio del lavoro” presso la Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT e CQIA dell’Università degli studi di Bergamo. Collaboratore del Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL del Dipartimento di Economia “Marco Biagi” dell’Università di Modena e Reggio Emilia. *ADAPT professional fellow*. Componente del Comitato scientifico della rivista “Diritto & Pratica del Lavoro”. Membro del Comitato di redazione della rivista “Diritto delle Relazioni Industriali”. Collabora con le riviste “ISL Igiene & Sicurezza del lavoro”, “Guida alle Paghe”, “Esperto”, “Diritto e lavoro nelle Marche” e “Bollettino Adapt”, ed anche con “Il Quotidiano Ipsosa” e con il quotidiano “Il Sole 24 Ore”. Dirige, con Michele Tiraboschi, le collane editoriali *ADAPT professional series* e *ADAPT Labour Studies* di *ADAPT University Press*. Docente in corsi di formazione e di aggiornamento professionale. Autore di numerosi saggi e volumi sui temi del diritto del lavoro, della sicurezza sul lavoro e della amministrazione del personale.

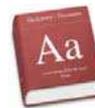
## 1. INTRODUZIONE

### LE NOVITA' DEL *JOBS ACT* (D.L. N. 34/2014) E LE "LINEE GUIDA" (D.L. N. 76/2013)

#### 1.1 L'apprendistato come sfida alla disoccupazione giovanile

Il D.L. 20 marzo 2014, n. 34 (cd. *Jobs Act*) interviene nel corpo del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, contenente il «*Testo Unico dell'apprendistato*», nel contesto di una lunga evoluzione normativa, volta a definire le linee guida di una fattispecie contrattuale, l'apprendistato appunto, predisposta ad accogliere i giovani, inoccupati e disoccupati o in cerca di migliore e più qualificata occupazione, per guidarne l'ingresso effettivo nel mercato del lavoro.

Se il Testo Unico del 2011 rappresentava l'attuazione di una delega legislativa reiterata a distanza di tre anni (avviata alla fine del 2007), confermata nei contenuti precettivi (alla fine del 2010), invero la forza cogente e propulsiva dell'assetto normativo unificato, che sembrava destinato a governare gli apprendistati, fino all'avvento del D.L. n. 34/2014, si rinveniva nell'Accordo siglato il 27 ottobre 2010 dal Ministero del Lavoro d'intesa con le Regioni, le Province Autonome e le Parti sociali, destinato, specificamente, a rilanciare lo strumento dei contratti di apprendistato per un ingresso qualificato e mirato dei giovani nel mercato del lavoro. Proprio in virtù di tale Accordo e della attuazione dell'impegno con esso assunto dal Governo, il Testo Unico dell'apprendistato offriva a imprese e lavoratori il contratto formativo quale leva di *placement*, un percorso proattivo, condiviso e partecipato, per agevolare e intensificare il *matching* fra l'offerta e la domanda di lavoro, in funzione di una motivata relazione tra i fabbisogni di tipo professionale delle aziende e le esigenze cognitive, formative ed educative dei giovani.



L'art. 2 del D.L. n. 34/2014, interviene su diversi punti qualificanti del Testo unico dell'apprendistato contenuto nel D.Lgs. n. 167/2011, come modificato dalla legge n. 92/2012 e dal D.L. n. 76/2013.

Il *Jobs Act* stabilisce anzitutto che il piano formativo individuale non necessita di forma scritta (scompare l'obbligo). Inoltre eliminando la *lettera i)* dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, oltre ai commi *3-bis* e *3-ter* dello stesso articolo, si cancellano le previsioni normative e contrattuali collettive che legittimavano l'introduzione di obblighi di stabilizzazione prima di poter accedere a nuovi contratti di apprendistato.

Inoltre (pur facendo salva l'autonomia della contrattazione collettiva) si stabilisce che gli apprendisti assunti per la qualifica o per il diploma professionale

## Apprendistato

---

possono essere retribuiti sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate oltre che del 35% delle ore di formazione (effettuate).

Infine, si sancisce che la formazione di base e trasversale stabilita dalle norme regionali può integrare quella professionalizzante a carico dell'impresa (ma su questo la norma si limita a sostituire nell'art. 4, comma 3, le parole «è *integrata*» con «*può essere integrata*» senza esplicitare se la facoltatività riguardi l'intervento normativo regionale in sé oppure l'attuazione da parte del datore di lavoro di un intervento normativo già esplicitato dalla Regione o Provincia autonoma).

L'assenza di una disciplina transitoria determinata esplicitamente dalla legge desta notevoli problematiche sul piano operativo delle nuove misure introdotte dal “*Jobs Act*” con riferimento all'apprendistato.

In base all'art. 11, comma 1, disp. prel. cod. civ. – secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo, ma «*dispone solo per l'avvenire*» (cfr. Circolare n. 7 del 25 marzo 2008) –, le norme in materia di piano formativo e di formazione di base e trasversale possono operare solo per i contratti di apprendistato avviati dal 21 marzo 2014.

Non così per gli obblighi di stabilizzazione, invece, in quanto essi operano alla scadenza dei relativi contratti e, pertanto, nella vigenza del D.L. n. 34/2014.

Sulla riduzione retributiva per l'apprendistato di primo livello (una riduzione del 65% per le ore di formazione), invece, la novella legislativa potrebbe operare anche sui contratti in essere previo accordo fra le parti del contratto individuale di lavoro, ferme restando le previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

L'esperienza normativa recente ha mostrato come il Parlamento assuma su di sé la pienezza di intervento legislativo all'atto della conversione in legge di un decreto-legge, pertanto, ferme restando le disposizioni in essere per il periodo di vigenza del D.L. n. 34/2014, saranno poi le norme della legge di conversione a determinare le vicende contrattuali sui contratti instaurati successivamente al 20 marzo 2014 facenti affidamento sulle disposizioni oggi vigenti.

### 1.2 Finalità e scopo dell'apprendistato

Il contratto di apprendistato rimane, a tutt'oggi, un rapporto di lavoro subordinato di natura “speciale”, da cui sorge l'obbligo per il datore di lavoro di impartire al giovane lavoratore l'insegnamento necessario ad ottenere apposite capacità tecniche ed operative, volte a conseguire una determinata qualifica o uno specifico inquadramento contrattuale, in cambio del corretto svolgimento della prestazione lavorativa corrispondente.

La “specialità”, quindi, riguarda la causa stessa del contratto, che inevitabilmente si caratterizza per lo scambio di retribuzione e addestramento professionale con la prestazione lavorativa, peraltro la funzione economico-sociale dell'apprendistato può essere ravvisata nell'insegnamento, ma non in via esclu-

siva, dovendosi concepire piuttosto una causa negoziale mista o complessa, sotto un profilo strutturale e gestionale.

La disciplina dell'istituto, d'altro canto, ha vissuto, nel corso della sua storia più che centenaria, numerose vicende normative, seguendo, per larga misura, il percorso evolutivo del nostro diritto del lavoro nazionale.

Il D.Lgs. n. 167/2011, anche dopo gli interventi di cesura del D.L. n. 34/2014, si pone come vero e proprio baluardo contro qualsiasi futura distorsione e utilizzo ineffettivo del contratto di apprendistato. Alla medesima finalità, peraltro, storicamente si era già mossa la "Riforma Biagi" (D.Lgs. n. 276/2003), che parimenti aveva tentato di caratterizzare la funzione dell'apprendistato al fine di minarne, fino a tentare di impedirne, l'uso come semplice strumento di *recruitment*, di raccolta di forza lavoro a costi grandemente inferiori a quelli ordinari.

Tuttavia ancora oggi, per la colpevole inadeguatezza delle normative regionali e di larga parte della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, l'apprendistato seguita ad essere utilizzato come un peculiare e vantaggiosissimo "contratto a tempo determinato", a basso costo ed anche con non rilevante contenuto professionale, che perde pressoché completamente di vista l'obiettivo dell'avvicinamento dei giovani al mercato del lavoro e del loro effettivo inserimento nella realtà produttiva e nel sistema impresa attraverso attenti e mirati percorsi di formazione seria.

A dispetto delle odierne ambizioni dei nuovi apprendistati e, prima ancora, dell'intervento riformatore del 2003, questa tipologia contrattuale ha rappresentato, a tratti drammaticamente, un semplice e inadeguato strumento di flessibilità numerica e organizzativa, nella organizzazione e nella amministrazione delle imprese, operando da un lato nella direzione di impedire l'ampliamento delle dimensioni aziendali e dall'altro nella prospettiva di una notevole e ricercata diminuzione del costo del lavoro.

Il Testo Unico, quindi, giunge, nel pieno di una crisi economico-finanziaria di portata amplissima, per caratterizzare l'apprendistato quale volano per un reale incremento occupazionale dei giovani, in ragione di un effettivo inserimento di essi nel mondo del lavoro, sulla scorta di specifici e qualificati percorsi formativi e di apprendimento, quale vero e proprio strumento per un *placement* di qualità.

Contro l'abuso del contratto di apprendistato, pervicacemente perpetrato da una parte consistente del sistema imprenditoriale italiano, al punto da snaturarne completamente l'essenza, il D.Lgs. n. 167/2011 propone una importante piattaforma di integrazione sociale e istituzionale, che vede, anzitutto, l'impresa vocata ad essere luogo di canalizzazione di un percorso evolutivo destinato ad arricchire non soltanto l'apprendista, corrispondendo al suo bisogno formativo, ma anche l'impresa, andando incontro ai suoi bisogni di professionalità e di competitività. In secondo luogo i tre nuovi apprendistati rappresentano il luogo metafisico di incontro fra scuola, università, sistemi di

## Apprendistato

---

formazione professionale e mondo del lavoro, in un concentrato dinamico di energie volte a contrastare l'elevato tasso di disoccupazione giovanile. Il valore pedagogico del lavoro diviene nei nuovi apprendistati la ragione stessa di un mutamento radicale di prospettiva: dall'approccio formalistico di una preventiva qualificazione giuridica e normativa (poi pressoché sistemicamente elusa) ad una visione sostanzialistica di una costante qualificazione formativa e professionale (vincolata a un principio di effettività); non più, dunque, soltanto contratto di lavoro a contenuto formativo, ma anche, se non principalmente, chiave di connessione dei sistemi di formazione e di istruzione con attività lavorative di tipo manuale e intellettuale, mediante una dinamica di apprendimento *on the job* utile a consentire ai datori di lavoro la definizione di professionalità immediatamente impiegabili (in ottica di produttività, di crescita e di competitività) e di permettere ai giovani di completare percorsi di istruzione, formazione e ricerca (nella prospettiva della acquisizione di titoli di studio e professionali). In realtà per effetto dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011 non soltanto i giovani ma anche la generalità dei lavoratori in mobilità potranno essere destinatari dei percorsi attivabili nei tre apprendistati riformati dal Testo Unico.

### 1.3 Le sorti dell'obbligo di stabilizzazione

Il D.L. n. 34/2014 ha eliminato (proficuamente dal punto di vista delle imprese) gli obblighi di stabilizzazione che il D.Lgs. n. 167/2011 aveva lasciato originariamente nelle competenze della contrattazione collettiva, ma che poi la legge n. 92/2012 aveva voluto fissare anche in sede legislativa, con forti conseguenze sanzionatorie.

Con l'art. 2 del D.L. n. 34/2014, infatti, vengono eliminati dal Testo Unico dell'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011) gli obblighi di stabilizzazione degli apprendistati pregressi.

Tale intervento riguarda sia:

- l'eliminazione dell'obbligo di stabilizzare sancito dai contratti collettivi, già autorizzati in base ai principi direttivi per l'attuazione delle norme a prevedere forme e modi per la conferma in servizio di una percentuale di apprendisti prima di poter procedere a nuove assunzioni di apprendisti;

Si ammetteva la possibilità di introdurre forme e modalità di conferma in servizio al termine del percorso formativo (a condizione che non vi fossero «*nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica*»), allo scopo di procedere a nuove ed ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando il limite numerico massimo riconosciuto dal Testo Unico (art. 2, comma 1, *lett. i*), D.Lgs. n. 167/2011 - testo precedente l'abrogazione ex art. 2, comma 1, *lett. a*), n. 2), D.L. 20 marzo 2014, n. 34)



- l'abrogazione degli obblighi legali di stabilizzazione, introdotti dalla legge n. 92/2012, di confermare in servizio gli apprendisti occupati nei tre anni precedenti dallo stesso datore di lavoro, alla quale subordinare l'assunzione di ulteriori apprendisti.

La riforma Fornero aveva introdotto un primo limite di stabilizzazioni pari al 30% degli apprendisti occupati nei tre anni precedenti fino al 17 luglio 2015, percentuale che sarebbe salita al 50% dopo tale data. Venivano esclusi dal computo gli apprendistati cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni e per licenziamento per giusta causa.

La **Circolare n. 5/2013**, ribadendo quanto già anticipato nella Circolare n. 18/2012, aveva confermato che i datori che occupano meno di 10 dipendenti avrebbero dovuto rispettare la clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL applicato, mentre le aziende con almeno 10 dipendenti dovevano rispettare gli oneri di stabilizzazione meno rigorosi numericamente stabiliti dalla legge n. 92/2012.

L'interpretazione ministeriale penalizzava le microimprese posto che la generalità dei contratti collettivi nazionali di lavoro impone percentuali di stabilizzazione ben più elevate di quelle sancite dalla legge n. 92/2012 per le sole imprese con più di 10 dipendenti. Tanto più che, a norma dell'ora abrogato art. 2, comma 3-ter, del D.Lgs. n. 167/2011, per le microimprese non operavano neppure le previsioni relative all'ulteriore contratto di apprendistato in caso di parziale o totale mancata stabilizzazione, con ciò delineandosi un quadro segnatamente peggiorativo per la vitalità dell'apprendistato nelle imprese fino a 9 dipendenti.



Richiamando il dettato normativo, la Circolare n. 5/2013 sottolineava che il mancato rispetto degli oneri di stabilizzazione (legali o contrattuali collettivi) avrebbe determinato il disconoscimento dei contratti di apprendistato instaurati in violazione dei limiti legali, secondo un criterio inevitabilmente cronologico, in base al momento della comunicazione telematica di instaurazione del rapporto di lavoro formativo, convertendolo in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, seppure senza l'applicazione della sanzione previdenziale prevista per la conversione del rapporto formativo (art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011).

Con il D.L. n. 34/2014 vengono meno, dunque, tutti gli obblighi di stabilizzazione previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Pur potendosi condividere l'impostazione di chi sostiene che i contratti collettivi nazionali di lavoro potranno liberamente valutare l'opportunità di confermare la previsione degli obblighi di conferma in servizio, non sembra potersi dubitare della circostanza che l'abrogazione esplicita da parte del *Jobs Act* della norma

che individuava i criteri di intervento sul tema specifico depotenzia i profili sanzionatori connessi.

Dal 21 marzo 2014, in effetti, il datore di lavoro che proceda ad assumere nuovi apprendisti, senza preventivamente provvedere a confermare in servizio i precedenti apprendistati attivati nella sua azienda, non rischia sanzioni specifiche da parte degli organi di vigilanza con riguardo alla trasformazione del contratto formativo attivato in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (fermo restando il rispetto dei limiti numerici di assunzione degli apprendisti che non sono stati modificati dal D.L. n. 34/2014).

Una azione giudiziaria (di tipo risarcitorio e non ripristinatorio), invece, potrà eventualmente essere esercitata dai lavoratori e dalle organizzazioni sindacali nel caso in cui il datore di lavoro applichi il CCNL, che prevede un determinato obbligo di stabilizzazione, aderendo ad una delle organizzazioni datoriali firmatarie dell'intesa contrattuale.

### 1.4 Le sanzioni per l'apprendistato riformato

Nel riformare l'apprendistato il D.L. n. 34/2014 ha inaugurato una stagione di incertezze operative che ricadono inevitabilmente anche sul concreto svolgimento delle conseguenze sanzionatorie, sia per quanto attiene al nuovo ruolo del piano formativo individuale, sia per le dinamiche retributive dell'apprendistato di primo livello, sia per le vicende formative del contratto di mestiere. Di sicura semplificazione, anche sul piano sanzionatorio, appare invece l'eliminazione degli obblighi di stabilizzazione.

Come già segnalato l'art. 2 del D.L. n. 34/2014 è intervenuto su molteplici aspetti del Testo Unico dell'apprendistato contenuto nel D.Lgs. n. 167/2011, come già modificato dalla legge n. 92/2012 e dal D.L. n. 76/2013.

#### 1.4.1 Cancellazione della sanzione per la forma scritta del piano formativo

In primo luogo si prevede che il piano formativo individuale non ha più necessità di essere elaborato in forma scritta. La scomparsa dell'obbligo porta con sé anzitutto la conseguenza del venire meno della reazione sanzionatoria amministrativa che era vincolata alla assenza di redazione del piano in forma scritta, appunto.

La norma abrogata dal *Jobs Act* prevedeva che il datore di lavoro dovesse rispettare l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro; formalizzare per iscritto il piano formativo individuale entro i 30 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato; formalizzare per iscritto il piano formativo individuale conformemente da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli enti bilaterali (art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 167/2011).

Già elemento essenziale per la validità del contratto di apprendistato nel D.Lgs. n. 276/2003, la forma scritta del piano formativo rimaneva una caratteristica fondamentale e obbligatoria nell'attuale apprendistato. Tuttavia, rispetto al regime normativo previgente, il piano formativo non doveva essere documentato contestualmente all'assunzione, ma poteva essere redatto entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto; inoltre veniva affidata alla contrattazione collettiva (e agli enti bilaterali) la titolarità a predisporre e definire specifici moduli e formulari.

Dal 21 marzo 2014, invece, scompare del tutto l'obbligatorietà di formalizzazione del piano formativo individuale, con la conseguenza che per i rapporti di apprendistato avviati a partire dalla predetta data non sarà più possibile contestare l'omessa redazione del piano in forma scritta né applicare la sanzione pecuniaria stabilita dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, nella misura da 100 a 600 euro nella fattispecie base, ma se il datore di lavoro incorreva nella recidiva la sanzione risultava più grave: da 300 a 1.500 euro. Peraltro, tale sanzione seguirà ad essere applicata in forza del principio di legalità (art. 1, legge n. 689/1981) alle omissioni riguardanti i rapporti di apprendistato in essere.

### **1.4.2 Eliminazione del parametro di riferimento per valutare la formazione**

D'altro canto, la scomparsa del piano formativo individuale in forma scritta porta con sé che il personale ispettivo è ora privato di un elemento documentale essenziale, certo e vincolante per la disamina della effettiva attuazione degli obblighi formativi da parte del datore di lavoro. Con la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 il Ministero del Lavoro aveva, infatti, precisato che per valutare la responsabilità datoriale nel mancato adempimento degli obblighi formativi, con specifico riguardo alla formazione professionalizzante o di mestiere, la stessa veniva a configurarsi quando il datore di lavoro non effettuava *«la formazione interna in termini di “quantità”, contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale»*.

L'eliminazione sostanziale del piano formativo individuale che avrebbe dovuto declinare gli obblighi formativi in concreto, calandoli sulla singola realtà aziendale e sul singolo apprendista, spingerà necessariamente l'ispettore del lavoro, per i nuovi apprendistati successivi al 21 marzo 2014, a valutare l'applicazione integrale del contratto collettivo applicato per la complessiva formazione in esso declinata.

D'altra parte, va considerato anche come l'art. 7, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 167/2011 – non modificato dal D.L. n. 34/2014 – stabilisca testualmente che la disposizione di cui al D.Lgs. n. 124/2004 possa essere adottata dagli ispettori del lavoro *«qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale»*. Ne consegue, allora, che in assenza di una urgente e necessaria modifica in sede di conversione in legge del decreto in esame, lo stesso potere di disposizione (di straordinaria

utilità per le imprese e nella direzione del criterio di delega annunciato nel *Jobs Act* per la revisione dell'intero sistema sanzionatorio in materia di lavoro) verrebbe inibito al personale ispettivo per i nuovi rapporti in apprendistato sorti in assenza di piano formativo individuale non potendo operare la norma generale dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 in quanto propriamente condizionata dalla disposizione speciale del Testo Unico dell'apprendistato.

### 1.4.3 Senza formazione di base e trasversale

La previsione secondo la quale la formazione di base e trasversale stabilita dalle norme regionali può integrare quella professionalizzante a carico dell'impresa, oltre a prestarsi ad una analisi di compatibilità con le disposizioni comunitarie in materia di aiuti di Stato, sul piano sanzionatorio si pone in una area di significativa criticità posto che la norma si limita a sostituire nell'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 le parole «è integrata» con «può essere integrata», senza esplicitare se la facoltatività riguardi l'intervento normativo regionale in sé – come appare di immediata evidenza dal tenore della disposizione – oppure se ad esercitare la facoltà di non integrare la formazione professionalizzante con quella pubblica sia il solo datore di lavoro anche in presenza di un intervento normativo già esplicitato dalla Regione o Provincia autonoma. In assenza di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro nelle Regioni e Province autonome dove la facoltà di integrare con apposita normativa già in vigore la formazione è stata esercitata dai competenti organismi istituzionali consente all'ispettore del lavoro di procedere con gli accertamenti e con i provvedimenti secondo le indicazioni contenute nella già richiamata Circolare n. 5/2013.

### 1.4.4 Retribuzione inferiore per i primi apprendistati

Ferme restando le previsioni della contrattazione collettiva, la norma del D.L. n. 34/2014 la quale stabilisce che gli apprendisti assunti per la qualifica o per il diploma professionale possono essere retribuiti integralmente sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate, aggiungendo solo il 35% delle ore di formazione (effettuate), fa sì che il personale ispettivo debba tenere conto primariamente delle previsioni della contrattazione collettiva e soltanto in assenza di queste determinare la retribuzione nel senso indicato dalla norma. Ne consegue che il mancato adeguamento da parte dei contratti collettivi non determinerà la riduzione immediata della retribuzione per i contratti già in essere, mentre per gli apprendistati avviati dal 21 marzo 2014 la norma potrà essere immediatamente applicata salvi successivi aggiustamenti in ragione di quanto sarà eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

### 1.4.5 Abrogazione dell'obbligo di stabilizzare

Segno di chiara ed assoluta semplificazione, invece, è dato dalla eliminazione della *lettera i)* dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, oltre che dei commi 3-*bis* e 3-*ter* dello stesso articolo. Il D.L. n. 34/2014, infatti, ha cancellato le previsioni normative e contrattuali collettive che legittimavano l'introduzione di

obblighi di stabilizzazione prima di poter accedere a nuovi contratti di apprendistato.

In tal modo, anche per gli apprendistati in corso quando andranno a scadenza, non sarà possibile applicare le conseguenze sanzionatorie legate al mancato rispetto degli obblighi di stabilizzazione degli apprendisti occupati nei tre anni precedenti dallo stesso datore di lavoro, alla quale subordinare l'assunzione di ulteriori apprendisti (30% fino al 17 luglio 2015, 50% dopo tale data, escludendo dal computo gli apprendistati cessati per recesso durante il periodo di prova; dimissioni; licenziamento per giusta causa).

Pertanto non potrà più determinarsi, per tale ragione, il disconoscimento dei contratti di apprendistato instaurati in violazione dei limiti legali o contrattuali, secondo un criterio inevitabilmente cronologico (in base al momento della comunicazione telematica di instaurazione), convertendone il rapporto lavorativo in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, secondo quanto era stato precisato dalla Circolare n. 5/2013.

### 1.5 Troppe regole e poche certezze per l'apprendistato

Prima del D.L. n. 34/2014, dopo il precedente intervento normativo in materia di apprendistato, operato dal D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013 – come attuato con le Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome il 20 febbraio 2014 (in ritardo rispetto alla scadenza fissata per il 30 settembre 2013), che comunque non valgono per le Province Autonome di Trento e di Bolzano – saltava subito alla mente un proverbio popolare italiano (ben noto nelle sue differenti varianti dialettali) che recita: «*quando sono troppi i galli a cantare, non si fa mai giorno*». In effetti, anche in prospettiva storica, potrebbe essere tristemente questa la sintesi sui problemi e sulle prospettive attuali dell'apprendistato in esito all'ennesima variante legislativa prospettata dal *Jobs Act*.

Dopo la “lungodegenza” (non inefficiente) della legge n. 25/1955 e i puntuali interventi della legge n. 196/1997 che volle evitare qualsiasi “accanimento terapeutico” puntando al rilancio dell'istituto, il D.Lgs. n. 276/2003 (ormai dieci anni fa) mirò al centro del problema e riscrisse le regole dell'apprendistato in una prospettiva internazionale e comunitaria, strizzando consapevolmente l'occhio ad un nuovo impulso del sistema nazionale di istruzione e formazione (ancora tragicamente impantanato) e cercando di superare le sabbie mobili dell'art. 117 nel Titolo V della Costituzione, riformato appena due anni prima dalla legge costituzionale n. 3/2001, che aveva inopinatamente inserito la “tutela e sicurezza del lavoro” fra le materie di legislazione concorrente, anziché fra quelle per le quali lo Stato ha legislazione esclusiva, come invece per la “previdenza sociale” e per le “norme generali sull'istruzione”, attribuendo alla potestà legislativa esclusiva delle Regioni la formazione professionale. Da questa poco sensata scelta a rilevanza costituzionale derivano, inevitabilmente e senza pos-

sibili soluzioni alternative, tutti i problemi successivi e attuali che ostacolano una seria partenza e il corretto utilizzo dell'apprendistato.

Basti pensare alle modifiche legislative intervenute sul corpo dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 (ora abrogato) per consentire all'apprendistato professionalizzante di uscire dalle secche della inefficienza e della inadeguatezza dei legislatori regionali (il riferimento è all'art. 13, comma 13-*bis* del D.L. n. 35/2005, convertito dalla legge n. 80/2005, e all'art. 23, comma 2, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008) e al richiamo censorio operato dalla Corte costituzionale (con sentenza 14 maggio 2010, n. 176), volto a cancellare qualsiasi ipotesi di rilancio del contratto, a prescindere dal vuoto normativo delle Regioni, dichiarando l'illegittimità costituzionale delle disposizioni che consentivano di bypassare l'assenza delle leggi regionali, impedendo l'attuazione piena del contratto di apprendistato.

Né migliore sorte, purtroppo, ad oggi è toccata al D.Lgs. n. 167/2011, che aveva ed ha dalla sua il pregio indiscutibile di aver tentato di ricondurre ad unità il quadro normativo sull'apprendistato, recando un vero e proprio "Testo Unico", figlio anche di una condivisione ragionata con le parti sociali (il riferimento va all'Accordo trilaterale del 27 ottobre 2010 fra Ministero del Lavoro, Regioni e parti sociali) e di un attento lavoro di sintesi e di semplificazione dei tecnici che hanno dato il loro contributo alla stesura del testo legislativo. In questo caso, pur avendo il Legislatore nazionale notevolmente ridotto l'impatto regolatorio dei Legislatori regionali, i ritardi della contrattazione collettiva e il proliferare variopinto delle norme regionali hanno fortemente ostacolato l'utilizzo da parte delle imprese del contratto di apprendistato.

Su ciò hanno pesato ulteriormente le modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012 che ha aumentato i costi burocratici e di gestione dell'apprendistato senza in nulla agevolarne la diffusione: basta rammentare l'aumento dei contributi, il peso degli obblighi di stabilizzazione, nonché il contributo obbligatorio addizionale per i casi di interruzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalle dimissioni, senza che possa rilevare per sé solo in senso positivo l'incremento del numero massimo di apprendisti occupabili.

E su questa stessa, complessa, piattaforma normativa e sociale si è innescato, il penultimo intervento ad opera del D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013, il quale, oltre a non avere dato la spinta propulsiva necessaria per invogliare le piccole e medie imprese, semplificando e snellendo il quadro regolatorio, ha di nuovo rilanciato la palla nel campo delle competenze regionali, con un meccanismo fragile di cedevolezza normativa per cui il 1° ottobre 2013 sono entrate in vigore alcune misure minime, per la verità di scarsa efficacia, di cui subito si dirà, stabilite dal Legislatore nazionale in supplenza, mentre il 20 febbraio 2014 la Conferenza Stato-Regioni ha approvato le "linee guida" che recepiscono *in toto* le indicazioni legislative del D.L. n. 76/2013, salvo qualche significativa aggiunta che potrebbe contribuire (forse) ad un minimo di chiarezza sull'offerta formativa pubblica affidata dalla Costituzione alle Regioni, obbligatoria anche in base alla sentenza n. 50 del 28 gennaio 2005 della Corte costitu-

zionale ma che l'art. 2 del D.L. n. 34/2014, al momento, sembra rendere solo facoltativa come anticipato più sopra.

Resta sullo sfondo, dunque, la circostanza obiettiva, assolutamente rilevante nella materia che ci occupa, per cui in uno Stato (senza una struttura costituzionale di tipo federale) nel quale si ritiene che l'istruzione e la previdenza possano meritare regole certe e uniformi su tutto il territorio nazionale, mentre il lavoro (nelle sue declinazioni concrete che intrecciano inevitabilmente la formazione professionale) e la sicurezza sul lavoro non hanno su tutti gli aspetti regolativi la medesima dignità, nessuna riforma potrà fare realmente dell'apprendistato quel «*canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro*» come recita testualmente la legge n. 92/2012 e come era nello spirito e nelle intenzioni del D.Lgs. n. 167/2011, ovvero la «*modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro*» come rilanciato più prosaicamente dal D.L. n. 76/2013.

A ciò si aggiunga che nella pleora di regole nazionali e regionali, oltretutto legittimamente contrattuali collettive, impatta notevolmente l'intervento della prassi amministrativa (del Ministero del Lavoro e dell'Inps) che, pur nel lodevole e apprezzabile tentativo di avvicinare la norma astratta al caso concreto e alle obiettive esigenze effettuali delle aziende, favorisce letture e interpretazioni che talora moltiplicano il livello di incertezza di un quadro regolatorio che, proprio perché diretto a disciplinare la forma più semplice e basilare di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani, avrebbe bisogno di pochissime norme, di semplice e non dubbia applicazione, sforzo faticosamente operato dal D.Lgs. n. 167/2011, ma già vano a fronte dei successivi interventi modificativi.

Giungendo, allora, ad osservare le norme sull'apprendistato apportate dal D.L. n. 76/2013, alla luce della Circolare n. 35/2013 e delle "linee guida" della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014, deve anzitutto annotarsi come il tentativo di semplificare il quadro normativo non potesse dirsi del tutto riuscito in merito al piano formativo individuale.

La previsione secondo cui il piano formativo individuale doveva ritenersi obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche e non già per quelle di base e trasversali, non eliminava il rischio di reazioni sanzionatorie per la mancata attuazione della formazione pubblica regionale con riferimento al singolo apprendista.

Sebbene a ciò abbia dedicato puntuale attenzione la Circolare n. 35/2013 nel rivolgersi agli Ispettori del lavoro, richiedendo di focalizzare «*in via assolutamente prioritaria la propria attenzione sul rispetto del Piano*», in mancanza di una modifica normativa dell'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011 che limitasse la reazione sanzionatoria alla sola mancanza della formazione del piano individuale, il personale ispettivo poteva adottare provvedimenti dispositivi e sanzionatori, secondo le indicazioni fornite dalla precedente Circolare n. 5/2013, anche con riferimento al più generale obbligo formativo imposto dalla legge regionale come chiarito dalle "linee guida".

Proprio su questo punto, in effetti, si lasciano invece apprezzare, anche in prospettiva di semplificazione, le linee guida adottate dalla Conferenza Stato-Regioni il 20 febbraio 2014, laddove sembrano sintetizzare e ricondurre ad unità durata e contenuti della formazione regionale dedicata agli apprendisti, primariamente enucleando in termini di ore l'impegno esigibile per ciascun rapporto di apprendistato in considerazione del percorso formativo e professionale percorso del singolo apprendista (120 ore, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado; 80 ore, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale; 40 ore, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente), durata peraltro riducibile per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi.

Altrettanto rilevante appare il chiarimento secondo cui – fatte salve le discipline obbligatorie dettate dalla contrattazione collettiva – l'offerta formativa regionale (finanziata nei limiti delle risorse disponibili) deve intendersi effettivamente obbligatoria soltanto se disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale di riferimento e nei limiti in cui risulti «*realmente disponibile*» per l'impresa e per l'apprendista, vale a dire che risulti formalmente approvata e finanziata dalla Pubblica Amministrazione competente e consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta stessa affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista.

L'offerta formativa pubblica, in via sussidiaria e cedevole, può essere definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale collettiva (durata, contenuti e modalità di realizzazione sono stabiliti dalla contrattazione collettiva).

Parimenti sui contenuti deve apprezzarsi il tentativo di uniformare il prodotto legislativo di ogni Regione su contenuti garantiti, seppure soltanto “indicativamente”, invitando ad una “selezione” fra materie specificamente elencate (adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro; organizzazione e qualità aziendale; relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva; competenze di base e trasversali; competenza digitale; competenze sociali e civiche; spirito di iniziativa e imprenditorialità; elementi di base della professione/mestiere).

Importante appare, altresì, la presa di posizione della Conferenza Stato-Regioni in merito ai requisiti minimi che devono essere posseduti dalle imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica, al fine di procedere ad erogare direttamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, dovendosi esigere soltanto la presenza e la disponibilità di luoghi idonei alla formazione (distinti da quelli normalmente destinati al lavoro) e di risorse umane con adeguate capacità e competenze.

Quanto al secondo elemento di novità del D.L. n. 76/2013 relativo alla registrazione della formazione e della qualifica professionale acquisita la previsione di rinvio ai contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al D.M. 10 ottobre 2005, nonché la liberatoria nell'utilizzo della diversa modu-

listica adottata dal contratto collettivo applicato, e la apprezzata fornitura di un *fac-simile* semplificato immediatamente utilizzabile ad opera della Circolare n. 35/2013, non sembrano poter avere alcun impatto sull'atteso incremento delle assunzioni in apprendistato. Sul punto le "Linee guida" del 20 febbraio 2014 hanno specificato che il documento deve contenere le informazioni personali dell'apprendista oltre alla descrizione dei contenuti e delle attività formative svolte in apprendistato.

Poco comprensibile appare il richiamo alla normativa uniformante per le imprese multilocalizzate per cui la formazione può avvenire nel rispetto della disciplina della Regione dove l'impresa ha sede legale, stante l'art. 7, comma 10, del D.Lgs. n. 167/2011 il quale stabilisce già che l'intero impianto normativo dell'apprendistato instaurato da tali imprese debba individuarsi in ragione della sede legale dell'impresa, per cui non si capisce se il D.L. n. 76/2013 abbia voluto togliere efficacia alla norma generale del D.Lgs. n. 167/2011 ovvero se voglia rimetterne l'efficacia alle previsioni specifiche della Conferenza Stato-Regioni, che comunque hanno ribadito che *«le imprese che hanno sedi in più Regioni, per l'offerta formativa pubblica possono adottare la disciplina della Regione dove è ubicata la sede legale»*, ma anche previsto che dopo la piena operatività delle linee guida, a fronte della uniformità di durata e contenuti della formazione per acquisire le competenze di base e trasversali, *«le imprese multilocalizzate possono avvalersi dell'offerta formativa pubblica disponibile presso le Regioni in cui hanno sedi operative»*.

Utile sul punto è il chiarimento ministeriale contenuto nella Circolare n. 35/2013 secondo cui, *«attese le finalità di semplificazione della disposizione»*, il riferimento uniformante è relativo *«a quelli che sono i contenuti e la durata della stessa formazione»*, dovendosi interpretare la disposizione come applicabile *«compatibilmente con l'offerta formativa pubblica della Regione dove l'apprendista svolge la propria attività»*.

In conclusione, dunque, riecheggiando ancora il proverbio richiamato all'inizio di queste riflessioni, per un contratto di apprendistato efficace ed appetibile è urgente (non più soltanto necessario) il coraggio della semplicità e della chiarezza che arrivi a far cantare un solo gallo perché finalmente possa farsi giorno. Tuttavia la soluzione non andava individuata nella scelta (azzardata sul piano costituzionale ma anche su quello comunitario) di eliminare di fatto la formazione pubblica obbligatoria – come operato dal D.L. n. 34/2014, ma piuttosto sul diverso piano di uniformità di regole e comportamenti da parte delle Regioni e degli organismi preposti alla formazione di base e trasversale regionale, in un contesto di piena implementazione delle "linee guida" del 20 febbraio 2014, intervenendo altresì sul piano sanzionatorio modificando l'art. 7 in modo da consentire l'adozione esclusivamente del provvedimento di disposizione per le omissioni in materia di formazione pubblica integrativa.

### 1.6 La scommessa della formazione per il rilancio dell'apprendistato

Sta nella formazione, più che altrove, uno dei profili maggiormente critici e problematici dell'apprendistato.

Nonostante i “paletti” posti dal «*Testo Unico dell'apprendistato*», contenuto nel D.Lgs. n. 167/2011 e anche dopo i chiarimenti operativi offerti dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 per quanto attiene alla legge n. 92/2012 e con la Circolare n. 35 del 29 agosto 2013 per quel che riguarda il D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013, la formazione duale, quella distinta in professionalizzante e di base e trasversale, rappresentano la vera incognita per le aziende che fanno ricorso all'apprendistato come strumento di sviluppo delle risorse umane e non di mero risparmio di costi gestionali del personale.

Il D.Lgs. n. 167/2011 si pone come vero e proprio baluardo contro una distorsione e un utilizzo ineffettivo del contratto di apprendistato, alla medesima finalità, peraltro, storicamente si era già volta dieci anni fa la “Riforma Biagi”, che parimenti aveva tentato di caratterizzare la funzione dell'apprendistato al fine di minarne e di impedirne l'uso come semplice strumento di *recruitment*, di raccolta di forza lavoro a costi grandemente inferiori a quelli ordinari. Tuttavia ancora oggi, per la colpevole inadeguatezza delle normative regionali e di parte della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, con una perdurante moltiplicazione e diversificazione di fattispecie, l'apprendistato seguita ad essere utilizzato – anche se in misura ridotta e limitata, per i gravi profili di incertezza normativa a cui gli interventi normativi più recenti sopra menzionati hanno portato l'applicazione del Testo Unico – come un peculiare e vantaggioso “contratto a tempo determinato”, a basso costo ed anche con non rilevante contenuto professionale, che perde pressoché completamente di vista l'obiettivo dell'avvicinamento dei giovani al mercato del lavoro e del loro effettivo inserimento nella realtà produttiva e nel sistema impresa attraverso attenti e mirati percorsi di formazione seria.

In questa prospettiva, a ben guardare l'elemento della formazione rappresenta una caratteristica coesistente al contratto di apprendistato, in qualsiasi tipologia articolato: per ciascuna delle tre tipologie di apprendistato, infatti, il D.Lgs. n. 167/2011 individua specificamente le competenze normative e gli ambiti di disciplina relativi ai contenuti e alle peculiarità della formazione, declinando i profili di titolarità normativa e dispositiva fra contrattazione collettiva e Regioni (e Province Autonome).

D'altro canto, secondo la giurisprudenza di merito (Trib. Monza, 28 luglio 2004) e di legittimità (Cass. 17 settembre 2009, n. 20047) l'inadempimento dell'obbligazione formativa nel contratto di apprendistato, a prescindere da qualsivoglia sanzione previdenziale o amministrativa, determina in ogni caso «*la conversione del contratto di apprendistato in un ordinario contratto di*

*lavoro subordinato a tempo indeterminato*», con le relative ricadute sanzionatorie civili e previdenziali.

In proposito, l'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011, relativamente all'inadempimento datoriale nella erogazione della formazione individua due differenti requisiti: la esclusiva responsabilità del datore di lavoro e la gravità della violazione idonea ad impedire il conseguimento degli obiettivi formativi.

Relativamente all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, la Circolare n. 5/2013 ha precisato che la responsabilità del datore di lavoro può configurarsi se non mette l'apprendista nelle condizioni «*di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale*» ovvero non effettua la «*parte di formazione interna eventualmente prevista*» dalla normativa regionale. Sussiste, però, la responsabilità datoriale se i percorsi formativi esterni all'azienda, sono stati non solo disciplinati, ma anche attivati dalle Regioni. Se i percorsi formativi regionali vengono attivati dopo l'avvio dell'apprendistato secondo la Circolare n. 5/2013 non si ha «*automaticamente un obbligo di recupero (...) di tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente*», a meno che la normativa regionale non disciplini specificatamente in tal senso.

Analogamente per l'apprendistato di alta formazione e ricerca la condotta datoriale sarà sanzionabile soltanto se sono stati «*disciplinati ed attivati i percorsi formativi*» e il datore di lavoro non ha adempiuto alla formalizzazione del canale formativo regionale. Se l'apprendistato di alta formazione e ricerca è attivato, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011, mediante convenzione fra datore di lavoro o associazione di categoria e uno dei soggetti abilitati dalla norma (università, istituti tecnici e professionali, istituzioni formative o di ricerca), unico parametro di riferimento per valutare le responsabilità datoriali è dato dalla convenzione.

Molto più problematica è la vicenda dell'apprendistato professionalizzante, altrimenti detto contratto di mestiere, dove la distinzione fra formazione trasversale e formazione di tipo professionalizzante o di mestiere assume una evidenza di chiaro rilievo.

Con riferimento alla *formazione trasversale*, disciplinata dalle disposizioni regionali e gestita dalle Regioni (e dalle Province Autonome), solo se la normativa regionale qualifica come “facoltativa” tale formazione, non sussiste obbligo (e corrispettivamente non possono esserci sanzioni per l'omissione). Tuttavia, se il contratto collettivo applicato fa direttamente obbligo al datore di lavoro di erogare anche la formazione trasversale nei casi in cui manchi o ritardi l'intervento regionale, allora si amplia lo spettro operativo della responsabilità formativa del datore di lavoro, con applicazione, in caso di omissione, dei provvedimenti sanzionatori previsti dal D.Lgs. n. 167/2011.

Più ampia, invece, è la sfera sanzionatoria per le omissioni relative alla *formazione professionalizzante o di mestiere* rispetto alla quale la Circolare n. 5/2013 fa presente che il datore di lavoro sarà punibile se non effettua la

## Apprendistato

---

formazione rispettando la quantità, i contenuti e le modalità «previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale».

D'altra parte, proprio con riguardo al contratto di mestiere, il D.Lgs. n. 167/2011 ha previsto che le Regioni dovessero limitarsi a predisporre, in ragione delle risorse disponibili, una offerta formativa pubblica di base e trasversale (svolto sia all'interno che all'esterno dell'azienda e per durata non superiore a 120 ore nel triennio) destinata a integrare la formazione professionalizzante che compete esclusivamente all'impresa in attuazione della normativa contrattuale collettiva.

In questo ambito ciò che è mancato finora, e che ha complicato non poco le scelte datoriali di chi opera in almeno due Regioni, è stata l'assenza di una indispensabile uniformità che le Regioni, nel contesto della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, ben avrebbero potuto deliberare fin dall'entrata in vigore del Testo Unico.

Basterebbe, infatti, che in sede di Conferenza permanente le Regioni condividano e riconoscano un modello unico di formazione sia per quanto attiene alla durata della formazione trasversale, sia per quel che concerne i moduli formativi sul piano dei contenuti, sia per quanto riguarda i requisiti che l'impresa deve possedere per effettuare la formazione trasversale internamente.

Né tale obiettivo sembra essere ancora all'orizzonte, posto che nelle "linee guida" del 20 febbraio 2014 – pur apprezzabilmente, sembrando comunque un primo passo nella direzione giusta – è stato evidenziato il numero di ore di formazione esigibili tenuto conto dei percorsi formativi e professionali pregressi dell'apprendista e sono stati concordati i contenuti garantiti della offerta formativa pubblica, seppure solo in modo indicativo puntando ad una selezione fra le materie elencate.

Di assoluta rilevanza, invece, è la duplice scelta operata dalla Conferenza Stato-Regioni nel concordare sui requisiti minimi che devono essere posseduti in ogni Regione dalle imprese per poter erogare internamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali e sulle condizioni di effettiva obbligatorietà dell'offerta formativa pubblica:

Requisiti minimi delle imprese per erogare internamente la formazione di base e trasversale	si richiedono soltanto la presenza e la disponibilità, in capo all'impresa, di luoghi idonei alla formazione differenti dagli ambienti di produzione e di lavoro oltre che di risorse umane con adeguate capacità e competenze atte ad erogare la formazione prevista
Condizioni di effettiva obbligatorietà dell'offerta formativa pubblica	ferme restando le previsioni normative contenute nella contrattazione collettiva, l'offerta formativa regionale è obbligatoria soltanto se disciplinata in questo modo dalla regolamentazione regionale e nei limiti in cui è realmente e concretamente disponibile

	<p>essendo formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente, che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista</p>
--	--

Non pareva, invece, poter agevolare la vita delle imprese, in special modo di quelle piccole e medie, la scelta del D.L. n. 76/2013, che limitava la portata obbligatoria del piano formativo individuale solo alla formazione professionalizzante.

In effetti, questa opzione legislativa non esonerava le aziende da possibili reazioni sanzionatorie per la mancanza della formazione pubblica regionale giacché la Circolare n. 35/2013 chiede agli Ispettori del lavoro di focalizzare *«in via assolutamente prioritaria la propria attenzione sul rispetto del Piano»*, ma non dice, né poteva dire in verità, di valutare esclusivamente i contenuti del Piano formativo per verificare le inadempienze formative del datore di lavoro.

Soltanto una modifica dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, dove si parla di responsabilità datoriale in ragione della mancata *«erogazione della formazione»*, potrebbe limitare la reazione sanzionatoria alla sola inadempienza dei contenuti del piano formativo individuale.

Di ausilio al datore di lavoro, invece, può essere la scelta operata dall'art. 7, comma 1, ultimo periodo del D.Lgs. n. 167/2011, per le ipotesi in cui l'inadempimento formativo del datore di lavoro può dirsi recuperabile attraverso un provvedimento di disposizione adottato dagli Ispettori del lavoro a seguito degli accertamenti effettuati (art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 e art. 10 del D.P.R. n. 520/1955).

Fermo restando che la Circolare n. 5/2013 ha affermato espressamente che *«nei casi di più complessa valutazione»* risulta opportuno *«procedere alla emanazione della disposizione»*, in tabella si evidenziano le condizioni per la adozione della disposizione a regolarizzare secondo le indicazioni ministeriali:

<p>Contratto di apprendistato con periodo formativo pari a 3 anni</p>	<p>La disposizione è sempre adottata durante il primo anno;          Durante il secondo anno la disposizione non può essere emanata se la formazione effettuata è inferiore al 40% di quella dovuta;          Durante il terzo anno la disposizione non può essere emanata se la formazione effettuata risulta essere inferiore al 60% di quella dovuta.</p>
---	--

Contratto di apprendistato con periodo formativo pari a 5 anni	La disposizione è sempre adottata durante il primo anno; La disposizione non può essere emanata se la formazione effettuata è inferiore al 40% di quella dovuta nel secondo anno, al 50% di quella dovuta nel terzo anno, al 60% di quella dovuta al quarto anno e al 70% di quella dovuta al quinto anno.
--	---

Scelta questa della disposizione che, invece, il D.L. n. 34/2014 mette seriamente in discussione giacché l'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011 modula l'intervento del potere ordinatorio degli ispettori del lavoro in ragione dei contenuti del piano formativo individuale che, al contrario, il D.L. n. 34/2014 di fatto abolisce eliminandone l'obbligo di forma scritta e, quindi, privando l'art. 7 del Testo Unico di un parametro tecnico-operativo indispensabile per l'adozione della disposizione.

Da ultimo, fra le criticità della formazione rileva il ruolo del *tutor* o referente aziendale. Il datore di lavoro, infatti, deve garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro (art. 2, comma 1, *lett. d*), D.Lgs. n. 167/2011).

Il Testo Unico affida soltanto alle Parti sociali la disciplina del soggetto aziendale chiamato ad affiancare l'apprendista per tutti i profili che attengono la formazione e l'addestramento del lavoratore secondo le disposizioni del contratto individuale e del piano formativo, sebbene in alcune Regioni che hanno dato attuazione al D.Lgs. n. 167/2011 sono stati previsti specifici interventi formativi aventi come destinatario il *tutor* o il referente aziendale, i quali potranno però dirsi obbligatori soltanto ove il contratto collettivo applicato in azienda vi faccia espresso rinvio.

In ogni caso la Circolare n. 5/2013 si è occupata dell'ipotesi in cui il datore di lavoro, violando le disposizioni contrattuali collettive, non affianca l'apprendista con un *tutor* o referente, sancendo che il personale ispettivo deve verificare se è stato concretamente rispettato il ruolo affidato dal contratto collettivo: se al *tutor*/referente è assegnato un ruolo di supervisione e controllo la sua assenza non comporta un inadempimento datoriale sanzionabile come omissione della formazione, se invece il ruolo del tutore/referente è più significativo si potranno evidenziare specifiche carenze che identificano una omissione degli obblighi formativi.

Nella grave confusione di ruoli e di norme, pertanto, occorre con urgenza tornare allo spirito e agli intendimenti del Testo Unico per caratterizzare l'apprendistato, proprio nel pieno di una crisi economico-finanziaria di portata amplissima, quale volano per un reale incremento occupazionale dei giovani, in ragione di un effettivo inserimento di essi nel mondo del lavoro, sulla scorta di specifici e qualificati percorsi formativi e di apprendimento, quale vero e proprio strumento per un *placement* di qualità.

Il D.Lgs. n. 167/2011 proponeva e può ancora proporre, qualora se ne recuperi la natura, una importante piattaforma di integrazione sociale e istituzionale, che vede l'impresa vocata ad essere luogo di canalizzazione di un percorso evolutivo destinato ad arricchire non soltanto l'apprendista, corrispondendo al suo bisogno formativo, ma anche l'impresa, andando incontro ai suoi bisogni di professionalità e di competitività.

Inoltre i tre apprendistati rappresentano il possibile punto di incontro fra scuola, università, sistemi di formazione professionale e mondo del lavoro, in un concentrato dinamico di energie volte a contrastare l'elevato tasso di disoccupazione giovanile: quest'ultimo profilo è evidenziato dal parere reso il 27 luglio 2011 dalla XI Commissione permanente del Senato della Repubblica, dove si afferma testualmente l'esigenza di assicurare *«una configurazione dinamica alla mappatura dei profili professionali, così da mantenere fertile e vivace la relazione fra il concreto dispiegamento organizzativo del mondo del lavoro e il contesto normativo funzionale a favorire lo sviluppo occupazionale»*.

In direzione diversa e a tratti contraria, invece, si è mosso tutto quello che ne è stato dopo, almeno sul piano legislativo nazionale – con la legge n. 92/2012 prima e con il D.L. n. 76/2013 poi – in un *mix* selvaggio di incentivi economici per le assunzioni dei giovani a tempo determinato (in segno diametralmente opposto a quanto previsto con la legge n. 183/2011 che incentivava, fino a costo zero, le assunzioni dei giovani in apprendistato) e di modifiche normative destabilizzanti e imbarazzanti, in un contraddittorio proliferare di disposizioni che moltiplicano il quadro regolatorio, rendendo sempre più complicato uno scenario che dovrebbe, piuttosto, essere improntato ad una scelta di semplificazione e di deregolazione come è stato ai tempi del Testo Unico, al quale è mancato soltanto il coraggio di andare fino in fondo, vale a dire di rendere obbligatoria la prima occupazione dei giovani fra i 15 e i 29 anni esclusivamente attraverso una assunzione con contratto di apprendistato, evidentemente però un apprendistato concretamente e agevolmente attivabile e gestibile in modo semplice e chiaro, cosa che oggi, purtroppo, non è, tanto meno dopo il caotico intervento dell'art. 2 del D.L. n. 34/2014 sul quale il Legislatore nazionale dovrà necessariamente intervenire in sede di conversione in legge per ricondurre la norma ad un quadro di conformità costituzionale e di rispetto delle disposizioni comunitarie in materia di aiuti di Stato.

### 1.7 Il contenzioso sulla formazione regionale mancante

L'elemento della formazione rappresenta, dunque, una caratteristica coesistente al contratto di apprendistato in qualsiasi tipologia articolato.

Il D.Lgs. n. 167/2011 individua specificamente le competenze normative e gli ambiti di disciplina relativi ai contenuti e alle peculiarità della formazione per ciascuna delle tre tipologie di apprendistato, declinando gli ambiti di titolarità normativa fra contrattazione collettiva e Regioni e Province Autonome.

## Apprendistato

---

Secondo la giurisprudenza di merito e di legittimità l'inadempimento dell'obbligazione formativa nel contratto di apprendistato, a prescindere da qualsivoglia sanzione previdenziale o amministrativa, determina in ogni caso «*la conversione del contratto di apprendistato in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*».

In questo senso si vedano:

- Trib. Monza 28 luglio 2004 per cui «*La sostanziale omissione da parte del datore di lavoro dell'attività formativa e lo svolgimento regolare di lavoro straordinario comporta la trasformazione del contratto di apprendistato in ordinario rapporto di lavoro subordinato*»;
- Cass. 17 settembre 2009, n. 20047, secondo cui «*Il contratto di apprendistato tende a consentire il mero conseguimento delle nozioni base per l'esecuzione della prestazione professionale e l'inadempimento dell'obbligazione formativa determina la conversione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato*».



Nello specifico di un'imputazione al datore di lavoro della omessa formazione obbligatoria pubblica nei confronti di un apprendista da parte degli organismi di vigilanza occorre considerare alcuni aspetti particolari.

In primo luogo chi avesse adempiuto all'obbligo di comunicazione nei confronti della Regione dovrebbe ritenersi esente rispetto a qualsivoglia mancanza nella attivazione dei corsi di formazione, stante la circostanza che di ciò deve ritenersi esclusivamente competente la Regione, debitamente attivata e informata mediante la predetta comunicazione.

Anche in mancanza della comunicazione anzidetta, peraltro, l'effettuazione della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di apprendistato deve intendersi come assolutamente valida nei confronti della Regione ai fini della conoscenza e della conoscibilità concreta della esistenza di un rapporto di lavoro in apprendistato necessitante di formazione (a ciò conduce il principio di interscambio delle informazioni all'interno della medesima Pubblica Amministrazione, di cui all'art. 43 del D.P.R. n. 445/2000, nonché la struttura gestionale dei servizi per l'impiego che derivano alle Province direttamente dalla Regione, la quale quindi ne è esclusiva titolare giuridica, ai sensi della legge n. 59/1997 e al D.Lgs. n. 469/1997). In questo senso, nessuna concreta rimproverabilità può essere mossa al datore di lavoro per la omessa attivazione dei circuiti formativi da parte della Regione posto che nessuna competenza aveva in merito e nessun potere obiettivo di sostituirsi alla Regione.

La conferma in servizio alla scadenza o prima della scadenza del contratto di apprendistato, ovvero la qualificazione dello stesso apprendista al termine dell'apprendistato rappresentano la concreta attestazione della effettuazione della formazione specialistica e competenziale della quale potrà soltanto eccepirsi la mancata registrazione formale, ma non già la radicale omissione stante il con-

seguimento finalistico degli effetti giuridici sostanziali ai quali la formazione stessa è preordinata.

Infine i precedenti giurisprudenziali menzionati hanno senza dubbio efficacia nella situazione vertenziale che coinvolge le parti del rapporto di lavoro, ma non già nei confronti del potere ispettivo che trova la propria forza qualificatoria dei rapporti di lavoro in sede di accertamento, nelle funzioni proprie di vigilanza, in ragione delle precise disposizioni normative sostanziali (come nel caso del contratto in frode alla legge o delle presunzioni assolute e relative di cui alla legge n. 92/2012), non potendo al contrario far derivare la diversa qualificazione di un rapporto di lavoro soltanto dalla “non avvenuta o non compiuta dimostrazione” della effettuazione della formazione, a fronte di una conferma in servizio dell'*ex* apprendista e della effettiva qualificazione dello stesso all'esito del rapporto di apprendistato.

### L'apprendistato del *jobs act* in quattro punti

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE	STABILIZZAZIONE
<p>Il piano formativo individuale non necessita di forma scritta, scompare l'obbligo di redigerlo, nei modi e nelle forme già previste dal Testo Unico dell'apprendistato.</p> <p><i>Ma il sistema sanzionatorio si aggrava perché il personale ispettivo viene privato del parametro che consentiva l'adozione della disposizione e si potrà sanzionare pienamente la non integrale applicazione della formazione professionalizzante prevista nel Ccnl</i></p>	<p>Eliminando la lettera i) dell'art. 2, comma 1, del Testo Unico dell'apprendistato, oltre ai commi 3-<i>bis</i> e 3-<i>ter</i> dello stesso articolo, si cancellano le previsioni normative e contrattuali collettive che legittimavano l'introduzione di obblighi di stabilizzazione prima di poter accedere a nuovi contratti di apprendistato.</p> <p><i>Le aziende sono sollevate dagli obblighi di legge e di Ccnl per stabilizzare apprendisti al termine del periodo di formazione. Abrogate le norme legali e decadute quelle contrattuali. Nessuna sanzione sarà più possibile per le aziende che non stabilizzano</i></p>
FORMAZIONE TRASVERSALE	RETRIBUZIONE
<p>Con riferimento ai profili formativi, si sancisce che la formazione di base e trasversale stabilita dalle norme regionali può integrare quella professionalizzante a carico dell'impresa.</p> <p><i>La norma seppure non scritta in modo chiaramente comprensibile sembra voler eliminare l'obbligo di formazione di base e trasversale dall'apprendistato professionalizzante. Su tale opzione politica pesa la compatibilità costituzionale e comunitaria della norma. Nelle more della conversione in legge resta intatto il potere sanzionatorio anche per l'omessa formazione pubblica secondo le indicazioni della Circolare n. 5/2013.</i></p>	<p>Sul piano della retribuzione (pur facendo salva l'autonomia della contrattazione collettiva) si stabilisce che gli apprendisti assunti per la qualifica o per il diploma professionale possono essere retribuiti sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate oltre che del 35% delle ore di formazione effettuate.</p> <p><i>La riforma prevede che il 65% delle ore di formazione dovute dall'apprendista di primo livello non vengono retribuite, fatte salve previsioni più favorevoli del Ccnl</i></p>

## 2. PRINCIPI GENERALI

### 2.1 Definizione e tipologie contrattuali

L'art. 1, comma 2, del Testo Unico presenta le prime tre tipologie che ricalcano, pressoché fedelmente le finalità e le peculiarità dei tre apprendistati disciplinati nel D.Lgs. n. 276/2003, sia pure con notevoli elementi di semplificazione e di certezza:

- apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Tuttavia, l'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011, inserisce nel quadro normativo del nuovo apprendistato una tipologia di carattere trasversale (a cavallo fra tutti e tre gli altri apprendistati, sia pure con maggiore probabilità rivolta al professionalizzante e all'alta formazione), dedicato ai lavoratori posti in mobilità, a prescindere dall'età anagrafica:

apprendistato per la qualificazione professionale dei lavoratori in mobilità.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, l'apprendistato è definito come «*contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*». In tal modo si supera in maniera definitiva e netta la diatriba circa la durata a termine o a tempo indeterminato del contratto, su cui già si era pronunciato il Ministero del Lavoro con la risposta ad Interpello n. 79 del 12 novembre 2009.

Sul punto il Ministero del Lavoro con Nota n. 25014 del 13 luglio 2012 ha ulteriormente precisato che la nuova definizione «*chiarezza in modo univoco la multicausalità del vincolo contrattuale*» (dimensione lavorativa e dimensione formativa), sottolineando che «*la durata del contratto di apprendistato è, in generale, da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa*», con la conseguenza che se gli obblighi formativi sono raggiunti prima dei termini fissati nel contratto, «*venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini*» di preavviso per il recesso o per proseguire il rapporto.

D'altro canto, l'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 abbandona la scelta legislativa del passato rispetto alla qualificazione tipologica dell'apprendistato come rapporto di lavoro "speciale", optando per una definizione volta a qualificare i nuovi apprendistati esclusivamente come rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Nessun riferimento, inoltre, il Testo Unico fa alla "causa" del contratto di fatto superando ogni discussione accademica o dottrinale (ma anche giurisprudenziale) intorno alla causa "mista" dell'apprendistato.

La formazione non rappresenta un aspetto diverso e ulteriore del contratto rispetto alla prestazione lavorativa, ma piuttosto una valorizzazione integrata della valenza formativa del lavoro nel contesto di un rinnovato riconoscimento del-

## 4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Con la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 il Ministero del Lavoro (Direzione generale per l'Attività Ispettiva) ha fornito, al proprio personale ispettivo, ma inevitabilmente anche agli operatori (aziende, associazioni di categoria e professionisti), le indicazioni operative relative alla corretta impostazione e all'adeguato andamento delle attività ispettive e di vigilanza con riferimento alla disamina di un contratto di apprendistato e del rapporto di lavoro che dallo stesso si sviluppa in ragione delle norme contenute nel D.Lgs. n. 167/2011, così come modificate dalla legge n. 92/2012, dal D.L. n. 76/2013 e dal D.L. n. 34/2014.

### 4.1 Omessa formazione non recuperabile

Il primo comma dell'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011, prevede una specifica reazione sanzionatoria nei riguardi del datore di lavoro che ometta di realizzare gli impegni assunti nel piano formativo individuale, violando, quindi, gli obblighi formativi nei confronti dell'apprendista occupato con una qualsiasi delle tre tipologie di contratto di apprendistato disciplinate dagli artt. 3 (apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale), 4 (apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere) e 5 (apprendistato di alta formazione e ricerca) del medesimo Testo Unico.

La norma – che secondo i chiarimenti offerti dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 29 dell'11 novembre 2011 trova applicazione soltanto al termine del periodo transitorio – da un lato si volge a confermare l'impianto sanzionatorio già previsto dall'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, nella versione risultante dalle modifiche apportate dall'art. 7 del D.Lgs. n. 251/2004, stabilendo una sanzione pecuniaria di natura previdenziale a recupero delle differenze contributive indebitamente fruite, fortemente incrementate a titolo sanzionatorio.

La stessa disposizione, peraltro, prevede due distinte reazioni sanzionatorie, distinguendo in ragione della effettiva recuperabilità della formazione omessa.

Se, dunque, per le inosservanze di carattere formativo strutturate in una omissione conclamata e non più recuperabile trova conferma la sanzione previdenziale già vigente, per le mancanze formative che possono ancora essere recuperate, al momento in cui avviene l'accertamento da parte degli organi di vigilanza, è prevista una innovativa reazione sanzionatoria di tipo impositivo ovvero dispositivo, consistente in un ordine amministrativo impartito a fini recuperatori, che solo eventualmente può riverberare quale sanzione pecuniaria amministrativa, nel caso in cui l'ordine non venga ottemperato.

Nel primo periodo del primo comma dell'**art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011**, si stabilisce espressamente che:



«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 di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro 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%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione».

La norma, come detto, riprende i contenuti dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, riconfermando la sanzione previdenziale di tipo speciale, che assume come parametro di valutazione l'effettivo trattamento previdenziale dovuto, al netto delle riduzioni che sarebbero spettate a fronte del completo espletamento della formazione pattuita nel piano formativo contrattuale, con una maggiorazione che ne comporta, di fatto, il raddoppio.

D'altro canto, anche nel Testo Unico è stabilito che, per effetto della sanzione e della conseguente maggiorazione, al fine di evitare duplicazioni sanzionatorie, viene esclusa l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione previdenziale («con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione»).

Riguardo ai criteri di attribuzione della responsabilità datoriale, l'art. 7, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. n. 167/2011 riprendendo le previsioni già contenute nell'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, prevede un triplice connotato della condotta antidoverosa:

- deve essere accertato un effettivo «inadempimento nella erogazione della formazione» prevista per l'apprendista;
- il datore di lavoro deve risultare «esclusivamente responsabile» della inadempienza;
- la mancata formazione deve risultare tale «da impedire la realizzazione delle finalità» stabilite per l'apprendistato.

La Circolare n. 29 dell'11 novembre 2011 del Ministero del Lavoro, peraltro, individua soltanto i due requisiti dell'inadempimento: l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro e il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Non tutte le omissioni in tema di formazione, dunque, saranno assoggettabili alla sanzione, ma soltanto quelle «qualificate» che siano cioè integrate da tutti e tre i requisiti sinteticamente enucleati.

In particolare la Circolare n. 29/2011 sottolinea che la sanzione non può «pre-scindere dalla individuazione delle responsabilità e della gravità delle stesse, proprio in quanto la nuova disciplina del Testo unico continua ad inserirsi in una cornice costituzionale che necessariamente prevede il coinvolgimento della Amministrazione Pubblica nell'assolvimento degli obblighi formativi».

### **4.1.1 Inadempimento formativo**

La norma non specifica quale sia la natura dell'inadempimento nella erogazione della formazione sulla base del quale possa valutarsi la sussistenza della violazione e, quindi, l'insorgenza della reazione sanzionatoria.

Il Testo Unico sceglie di non scalettare – né in termini di gravità, evidenziando alcune inadempienze rispetto ad altre, né in termini di quantità, determinando un numero di ore minimo atto ad identificare l'illiceità della condotta – la tipologia di non osservanza degli obblighi formativi. Deve, pertanto, affermarsi che per la sussistenza del primo dei tre elementi nei quali si struttura la fattispecie sanzionatoria esaminata, è sufficiente l'accertamento di un qualsiasi, ma effettivo e reale, inadempimento nel fornire o nel far fruire all'apprendista la formazione contrattualmente prevista e obbligatoria.

In questa prospettiva, conseguentemente, sembra potersi riferire anche all'art. 7, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. n. 167/2011 quanto, sul punto specifico, è andato affermando il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 40 del 14 ottobre 2004 allorché ha precisato, per l'analogia violazione prevista dall'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 che l'inadempimento formativo del quale si può rendere colpevole il datore di lavoro deve essere valutato in considerazione della complessiva regolazione derivante dal piano formativo individuale contrattuale, nonché, quando ricorre, dalla disciplina normativa regionale e dalle conseguenti disposizioni attuative.

Sulla scorta dei chiarimenti ministeriali (Circolare n. 40/2004 e Circolare n. 2 del 25 gennaio 2006), peraltro, può affermarsi che anche rispetto alle odierne previsioni contenute nel Testo Unico dell'apprendistato l'inadempimento formativo potrà avere, in generale, le seguenti concrete manifestazioni:

- mancato rispetto della quantità di formazione, anche periodica, indicata nel piano formativo individuale o individuata dalla apposita regolamentazione regionale;
- assenza di un tutore o referente aziendale che possieda competenze adeguate allo scopo;
- mancanza dell'effettivo esercizio delle funzioni sue proprie da parte del tutore o referente aziendale;
- omessa condivisione con l'apprendista dell'integrale rispetto degli obblighi formativi;
- frequenza di attività formativa solo fittizia senza l'effettiva partecipazione dell'apprendista.

In buona sostanza, conclusivamente, il primo dei tre requisiti strutturali della fattispecie di illecito presa in esame sussisterà a fronte di qualsivoglia non corrispondenza fra la formazione contrattualmente e legalmente prevista e dovuta e quella effettivamente e concretamente erogata all'apprendista, internamente o esternamente all'azienda.

D'altra parte, un peso specifico su tale fronte assume la decisione del D.L. n. 34/2014 di prevedere che nell'apprendistato professionalizzante, la formazione

di base e trasversale stabilita dalle norme regionali può integrare quella professionalizzante a carico dell'impresa. La norma è oggi vigente seppure si presti ad una analisi di compatibilità con le disposizioni comunitarie in materia di aiuti di Stato e debba essere valutata anche alla luce del portato giurisprudenziale della Corte costituzionale con riferimento alla competenza normativa delle regioni riguardo alla formazione professionale.

D'altronde si colloca in una area di significativa criticità anche la circostanza che la norma si limita a sostituire nell'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 le parole «è *integrata*» con «*può essere integrata*», senza esplicitare se la facoltatività riguarda l'intervento normativo regionale in sé oppure se ad esercitare la facoltà di non integrare la formazione professionalizzante con quella pubblica sia il solo datore di lavoro anche in presenza di un intervento normativo già esplicitato dalla regione o provincia autonoma.

### 4.1.2 Responsabilità datoriale esclusiva

D'altro canto, come anticipato, il Legislatore non richiede soltanto la sussistenza di un inadempimento nella erogazione della formazione, ma esige che il datore di lavoro risulti l'unico ed esclusivo responsabile della rilevata e sussistente inadempienza.

A ben guardare, l'art. 7, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. n. 167/2011 punisce il datore di lavoro inadempiente quando l'omesso adempimento formativo sia a lui «*esclusivamente*» attribuibile.

Sarà cura, dunque, degli organi di vigilanza procedere ad evidenziare gli elementi idonei ad attestare l'assoluta responsabilità individuale e soggettiva del datore di lavoro. L'applicazione della sanzione, infatti, è strettamente connessa al rilievo e alla dimostrazione, da parte del personale ispettivo, con adeguati elementi di prova, della inadempienza imputabile in via esclusiva al datore di lavoro, in merito alle specifiche formulazioni normative, sia con riferimento all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, che riguardo all'apprendistato professionalizzante e, da ultimo, anche relativamente all'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Riguardo al contratto di **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**, in particolare, la responsabilità esclusiva del datore di lavoro dovrà evincersi rispetto alla effettiva regolamentazione dei profili formativi da parte della Regione o della Provincia autonoma di Trento e Bolzano in cui egli si trova ad operare, sia con riferimento al monte ore di formazione esterna alla azienda (art. 2, comma 2, *lett. b*), D.Lgs. n. 167/2011) per la quale dovrà investigarsi la eventuale concorrente responsabilità dei formatori estranei all'azienda, sia in merito al monte ore di formazione interna all'azienda, sulla quale potrà incidere in senso scriminante l'attuazione delle eventuali previsioni dei contratti collettivi di lavoro (stipulati a livello nazionale, territo-



riale o aziendale) che determinino le modalità di erogazione della formazione aziendale all'interno degli enti bilaterali (art. 2, comma 2, *lettere b-c*), D.Lgs. n. 167/2011), ove tali sedi risultino manchevoli rispetto all'adeguata fornitura della formazione.

Con riguardo alle dinamiche dell'**apprendistato professionalizzante** (oggi anche "contratto di mestiere") con formazione aziendale può ritenersi ancora attuale, anche con riferimento all'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, quanto affermato dalla citata Circolare n. 27/2008, laddove si afferma che nel caso in cui il datore di lavoro si avvale del canale della formazione in azienda non può operare alcuna esimente, dovendo egli attuare le determinazioni della contrattazione collettiva in merito alla durata e alle modalità di erogazione della formazione per far acquisire all'apprendista le competenze tecnico-professionali e specialistiche richieste. Nondimeno ove la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, venga ad essere integrata dalla offerta formativa pubblica, con un monte ore complessivo non superiore a 120 di formazione interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali (art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 167/2011), il datore di lavoro potrà avvalersi di eventuali deficienze nel sistema formativo pubblico quale scusante dell'eventuale parziale adempimento nella effettiva erogazione della formazione. Si rammenta che l'art. 2 del D.L. n. 34/2014 ha inteso prevedere la facoltatività dell'integrazione del percorso formativo con la formazione pubblica, non più obbligatoria.

In merito all'**apprendistato di alta formazione e di ricerca**, il datore di lavoro sarà esclusivo responsabile della mancata erogazione, totale o parziale, della formazione qualora, in assenza di apposite regolamentazioni regionali, abbia attivato l'apprendistato stipulando una convenzione (anche per il tramite della propria associazione di categoria) con l'Università, l'istituto tecnico e professionale o altra istituzione formativa o di ricerca, giacché in tal caso nessuna esimente potrà soccorrere la violazione delle norme pattizie in materia di formazione inserite nella convenzione (art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 167/2011). Non così, invece, con riferimento ad eventuali percorsi formativi stabiliti dalla regolamentazione regionale, rispetto ai quali possono rilevare eventuali responsabilità concorrenti nella omessa formazione da parte dei formatori pubblici estranei all'azienda (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 167/2011).

### 4.1.3 Impedimento della finalizzazione

La mancata erogazione della formazione, totale o parziale, più o meno grave, di cui sia esclusivo responsabile il datore di lavoro, risulterà comunque punibile ai sensi dell'art. 7, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. n. 167/2011 se e quando

idonea ad «*impedire la realizzazione delle finalità*» stabilite dal Testo Unico per ciascuno dei tre tipi di apprendistato.

Il Legislatore, invero, non richiede l'effettivo concretizzarsi dell'impedimento, ma un giudizio di adeguatezza causale, in base al quale la condotta omissiva del datore di lavoro deve risultare astrattamente adeguata a determinare l'impedimento, in quanto idonea a causarlo secondo l'*id quod plerumque accidit* relativamente alle specifiche normative, dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, dell'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Sarà cura, dunque, degli organi di vigilanza procedere ad evidenziare gli elementi idonei ad attestare l'assoluta responsabilità individuale e soggettiva del datore di lavoro. L'applicazione della sanzione, infatti, è strettamente connessa al rilievo e alla dimostrazione, da parte del personale ispettivo, con adeguati elementi di prova, dell'inadempienza imputabile in via esclusiva al datore di lavoro, in merito alle specifiche formulazioni normative, sia con riferimento all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (in tal caso per la Circolare n. 29/2011 la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare se non consente al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettua la formazione interna prevista dalla stessa regolamentazione regionale), che riguardo all'apprendistato professionalizzante (in tal caso per la Circolare n. 29/2011 la responsabilità del datore di lavoro si può configurare se non consente al lavoratore di seguire i percorsi formativi finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali o non effettua la formazione interna sotto la responsabilità aziendale, ma l'art. 2 del D.L. n. 34/2014 ha previsto la facoltatività dell'integrazione del percorso formativo con la formazione pubblica) e, da ultimo, anche relativamente all'apprendistato di alta formazione e di ricerca (anche in tal caso secondo la Circolare n. 29/2011 la responsabilità del datore di lavoro si può configurare se non consente all'apprendista di frequentare i percorsi formativi esterni o non effettua la formazione interna sotto la responsabilità aziendale).

Sussistendo i presupposti esaminati, il personale di vigilanza di Inps e Ministero del Lavoro potrà applicare la sanzione previdenziale intimando al datore di lavoro il pagamento della somma effettivamente dovuta a titolo di contribuzione, calcolata con riguardo al livello di inquadramento contrattuale superiore che il presunto apprendista avrebbe raggiunto al termine del periodo di apprendistato, con una maggiorazione del 100% sul totale, ma, per espressa previsione di legge, senza l'applicazione di qualsiasi ulteriore sanzione di tipo previdenziale o di altro tipo comunque connessa alla omessa contribuzione.

#### **4.1.4 La sanzione previdenziale e altre sanzioni civili**

Sussistendo i tre presupposti esaminati, il personale di vigilanza di Inps e Ministero del Lavoro potrà applicare la sanzione previdenziale intimando al datore di lavoro il pagamento della somma effettivamente dovuta a titolo di contribuzione, calcolata con riguardo al livello di inquadramento contrattuale superiore che

il presunto apprendista avrebbe raggiunto al termine del periodo di apprendistato, con una maggiorazione del 100% sul totale, ma, per espressa previsione di legge, senza l'applicazione di qualsiasi ulteriore sanzione di tipo previdenziale o di altro tipo comunque connessa alla omessa contribuzione.

D'altro canto, deve rilevarsi come la sanzione di cui all'art. 7, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. n. 167/2011 non risolva per sé sola la reazione dell'ordinamento giuridico nei confronti dell'azienda che non abbia erogato la formazione prevista con un inadempimento enucleato con esclusiva responsabilità datoriale e impedimento delle finalità proprie dell'apprendistato.

In questa prospettiva, allora va evidenziato come rappresenti un orientamento giurisprudenziale consolidato la trasformazione *ope legis* del contratto speciale di apprendistato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dall'inizio (*ex tunc*), con integrale recupero delle differenze contributive e retributive, quale conseguenza di un mancato adempimento, obiettivamente rilevante, degli obblighi di formazione, argomentando intorno al combinato disposto di cui agli artt. 1418 e 1424 cod. civ., disciplinanti, rispettivamente, la nullità del contratto per mancanza di un elemento essenziale e la conversione del contratto nullo in un contratto del quale si abbiano i requisiti formali e sostanziali.

Nello stesso senso sembra essersi mosso il Ministero del Lavoro nella Circolare 14 ottobre 2004, n. 40, laddove si afferma che in caso di inadempimento dell'obbligo formativo, oltre alla applicazione della sanzione previdenziale, «*al datore di lavoro sarà altresì preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica professionale*», valorizzando, sia pure implicitamente, l'esigenza della trasformazione del rapporto di lavoro fittiziamente svolto nelle forme del contratto di apprendistato, privato, indebitamente, dell'elemento essenziale della formazione.

Peraltro, stante la conferma, nel Testo Unico della titolarità in capo all'apprendista del diritto a ricevere una formazione adeguata, cui corrisponde un dovere del tutto speculare a carico del datore di lavoro di garantire l'erogazione effettiva di siffatta formazione, in termini quantitativi e qualitativi, secondo gli obiettivi formativi individuati nel progetto formativo individuale, così come trasfusi nel contratto di apprendistato, la trasformazione del rapporto di apprendistato potrà aversi sia a fronte della totale mancanza di formazione, sia in costanza di una formazione parzialmente carente, risultante però inadeguata.

### 4.1.5 Chiarimenti ministeriali

La **Circolare n. 5/2013** segnala come la norma individui due requisiti specifici: la esclusiva responsabilità del datore di lavoro; la gravità della violazione idonea ad impedire il conseguimento degli obiettivi formativi.

Il Ministero prosegue dettagliando per ciascuna tipologia di apprendistato il rilievo della responsabilità datoriale, delineando dei «*margini*» specifici che consentono un intervento ispettivo concretamente declinato, alternativamente, a se-

conda dei casi, per il ripristino di «*un corretto svolgimento del rapporto di apprendistato*» oppure per «*l'applicazione del regime sanzionatorio*» previsto dalla legge.

Nel delineare, dunque, i profili di inadempimento formativo imputabili al datore di lavoro, con riferimento al *primo apprendistato* (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale), la Circolare n. 5/2013, richiamando la Circolare n. 29/2011, precisa che la responsabilità del datore di lavoro può configurarsi se egli non mette l'apprendista nelle condizioni «*di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale*» ovvero si trova a non effettuare la «*parte di formazione interna eventualmente prevista*» dalla normativa regionale. A tale premessa il Ministero fa seguire l'affermazione che la sussistenza della responsabilità datoriale richiede necessariamente, quale presupposto indispensabile, che «*i percorsi formativi esterni all'azienda, oltre ad essere stati disciplinati, siano stati anche di fatto attivati*». La Circolare n. 5/2013, in definitiva, afferma che chi assume un apprendista per la qualifica e per il diploma professionale se opera in una realtà territoriale in cui i percorsi formativi esterni non risultano attivati «*non potrà (...) essere ritenuto "esclusivamente" responsabile dell'obbligo formativo*», con la inevitabile conseguenza della non applicabilità della disciplina sanzionatoria (art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011), fermo restando l'obbligatorio e presupposto adempimento delle procedure amministrative stabilite dalle norme regionali per l'effettivo «*coinvolgimento dell'apprendista nei percorsi formativi*». Infatti, se i percorsi formativi sono stati attivati e il datore di lavoro non ha effettuato gli adempimenti amministrativi, la circolare n. 5/2013 sancisce che «*il personale ispettivo sarà tenuto ad applicare la procedura sanzionatoria*», adottando quando e se possibile il provvedimento di disposizione. Una importante precisazione viene operata dal Ministero del Lavoro con riguardo all'ipotesi che i percorsi formativi regionali vengano attivati «*solo dopo l'avvio del rapporto di apprendistato*»: in tal caso secondo i chiarimenti offerti dalla Circolare n. 5/2013 non si avrà «*automaticamente un obbligo di recupero (...) di tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente*», salvo che la normativa regionale subentrata non abbia, invece, disciplinato «*specificatamente gli obblighi formativi concernenti i rapporti di apprendistato già avviati*», giacché in tal caso la formazione obbligatoria andrà comunque recuperata al fine di evitare la reazione sanzionatoria prevista dalla legge.

Riguardo al *secondo apprendistato* (apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere), secondo la Circolare n. 5/2013 le responsabilità datoriali derivanti, anche sul piano sanzionatorio, da un inesatto od omesso adempimento degli obblighi formativi devono essere evidenziate differentemente in base alla natura della formazione che risulta mancante, vale a dire se trattasi di «*formazione trasversale o di formazione di tipo professionalizzante o di mestiere*». Così con riferimento alla *formazione trasversale*, disciplinata dalla apposita normativa regionale e gestita complessivamente dalle Regioni e dalle Province Autonome, rileva analogamente quanto rilevato per il primo apprendistato, con due

precisazioni. Se la normativa regionale qualifica come “facoltativa” la formazione trasversale, non sussiste alcun obbligo e quindi nessuna sanzione, ma neppure la disposizione, potrà essere adottata dal personale ispettivo. Al contrario, se il contratto collettivo applicato ha posto in capo «*al datore di lavoro l’obbligo di erogare anche la formazione trasversale*» (nei casi in cui manchi o ritardi l’intervento regionale), allora ciò determinerà un inevitabile “*ampliamento*” dello spettro operativo della responsabilità formativa del datore di lavoro, con conseguente applicazione, in caso di omissione totale o parziale, dei provvedimenti sanzionatori da parte degli ispettori del lavoro. Sul punto rileva quanto previsto dall’art. 2 del D.L. n. 34/2014 in base al quale l’integrazione del percorso formativo con la formazione pubblica non deve più ritenersi obbligatoria. Con riguardo, invece, alla *formazione professionalizzante o di mestiere* la Circolare n. 5/2013 ribadisce quanto già affermato nella Circolare n. 29/2011, per cui la responsabilità del datore di lavoro verrà a configurarsi quando egli «*non effettui la formazione interna in termini di “quantità”, contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale*».

Infine, in merito al *terzo apprendistato* (apprendistato di alta formazione e ricerca), nel richiamare testualmente le previsioni dell’art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, la Circolare n. 5/2013 rinvia, per analogia, a quanto affermato a proposito del primo apprendistato, sancendo l’adottabilità dei provvedimenti sanzionatori (verbale di accertamento contenente le sanzioni pecuniarie irrogate ovvero provvedimento di disposizione), se risultano «*disciplinati ed attivati i percorsi formativi*» e il datore di lavoro non abbia adempiuto alla formalizzazione del canale formativo regionale mediante le procedure amministrative previste.

Qualora, però, l’apprendistato di alta formazione e ricerca venga attivato, ai sensi dell’art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011, mediante apposita convenzione stipulata dal datore di lavoro o dalla associazione di categoria cui aderisce con uno dei soggetti abilitati dalla norma (università, istituti tecnici e professionali, istituzioni formative o di ricerca), gli ispettori del lavoro individueranno le specifiche “*responsabilità datoriali*” avendo quale “*unico parametro di riferimento*” la sola convenzione, applicando sanzioni o adottando disposizione quando la *formazione interna* non è stata rispettata quantitativamente, contenutisticamente o nelle modalità di erogazione, ovvero quando la *formazione esterna* risulta affidata direttamente al datore di lavoro.

D’altro canto, dopo aver evidenziato le specifiche responsabilità datoriali per le omissioni relative agli obblighi formativi riguardanti ciascuna delle tre diverse tipologie di apprendistato, la Circolare n. 5/2013 chiarisce anzitutto che l’accertamento delle violazioni connesse alla «*mancata formazione dell’apprendista*» deve ritenersi «*di esclusiva competenza*» del personale ispettivo del Ministero del Lavoro.

In secondo luogo i chiarimenti ministeriali evidenziano che l’ambito di indagine nel quale devono muoversi gli ispettori del lavoro attiene alla sola «*formazione formale*», nel senso di «*apprendimento formale*» (art. 4, comma 52, della legge

n. 92/2012) di cui al Decreto Interministeriale del 26 settembre 2012 che recepisce l'Accordo del 19 aprile 2012 sancito in sede di Conferenza permanente «*per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 167/2011*» che richiede un «*contesto organizzativo e strutturato appositamente progettato*» e la conclusione «*in una convalida e in una certificazione*».

Su tali premesse la Circolare n. 5/2013 indica al personale ispettivo le modalità operative per effettuare gli accertamenti sulla formazione formale, individuandole nella disamina del contratto collettivo e del piano formativo individuale per quanto attiene alla enucleazione dell'obbligo formativo, nonché nella documentazione che ha certificato e convalidato la formazione svolta e nelle dichiarazioni acquisite dall'apprendista e da quanti possono confermarne l'effettivo svolgimento.

Quando si deve applicare la sanzione di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, gli ispettori procedono a rilevare e accertare «*le consuete sanzioni amministrative legate al disconoscimento del rapporto di apprendistato*» con la riconduzione all'ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato («*forma comune di rapporto di lavoro*»), sia con riguardo a quelle derivanti dal computo del lavoratore nell'organico aziendale, sia per la violazione di taluni adempimenti amministrativi, esplicitati dal Ministero del Lavoro nella corretta comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro e nella consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore.

Così procederanno ad applicare la sanzione previdenziale intimando al datore di lavoro il pagamento della somma effettivamente dovuta a titolo di contribuzione, calcolata con riguardo al livello di inquadramento contrattuale superiore che il presunto apprendista avrebbe raggiunto al termine del periodo di apprendistato, con una maggiorazione del 100% sul totale, ma, per espressa previsione di legge, senza l'applicazione di qualsiasi ulteriore sanzione di tipo previdenziale o di altro tipo comunque connessa alla omessa contribuzione.

Inoltre, provvederanno a trasformare il contratto speciale di apprendistato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dall'inizio, con integrale recupero delle differenze contributive e retributive, quale conseguenza di un mancato adempimento, obiettivamente rilevante, degli obblighi di formazione, argomentando intorno al combinato disposto di cui agli artt. 1418 e 1424 cod. civ., disciplinanti, rispettivamente, la nullità del contratto per mancanza di un elemento essenziale e la conversione del contratto nullo in un contratto del quale si abbiano i requisiti formali e sostanziali (in questo senso, fra le altre: Cass. Civ., Sez. Lav., 25 agosto 1995, n. 9011; Cass. Civ., Sez. Lav., 30 gennaio 1988, n. 845; Cass. Civ., Sez. Lav., 20 agosto 1987, n. 6972).

n. 92/2012) di cui al Decreto Interministeriale del 26 settembre 2012 che recepisce l'Accordo del 19 aprile 2012 sancito in sede di Conferenza permanente *«per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 167/2011»* che richiede un *«contesto organizzativo e strutturato appositamente progettato»* e la conclusione *«in una convalida e in una certificazione»*.

Su tali premesse la Circolare n. 5/2013 indica al personale ispettivo le modalità operative per effettuare gli accertamenti sulla formazione formale, individuandole nella disamina del contratto collettivo e del piano formativo individuale per quanto attiene alla enucleazione dell'obbligo formativo, nonché nella documentazione che ha certificato e convalidato la formazione svolta e nelle dichiarazioni acquisite dall'apprendista e da quanti possono confermarne l'effettivo svolgimento.

Quando si deve applicare la sanzione di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, gli ispettori procedono a rilevare e accertare *«le consuete sanzioni amministrative legate al disconoscimento del rapporto di apprendistato»* con la riconduzione all'ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (*«forma comune di rapporto di lavoro»*), sia con riguardo a quelle derivanti dal computo del lavoratore nell'organico aziendale, sia per la violazione di taluni adempimenti amministrativi, esplicitati dal Ministero del Lavoro nella corretta comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro e nella consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore.

Così procederanno ad applicare la sanzione previdenziale intimando al datore di lavoro il pagamento della somma effettivamente dovuta a titolo di contribuzione, calcolata con riguardo al livello di inquadramento contrattuale superiore che il presunto apprendista avrebbe raggiunto al termine del periodo di apprendistato, con una maggiorazione del 100% sul totale, ma, per espressa previsione di legge, senza l'applicazione di qualsiasi ulteriore sanzione di tipo previdenziale o di altro tipo comunque connessa alla omessa contribuzione.

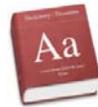
Inoltre, provvederanno a trasformare il contratto speciale di apprendistato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dall'inizio, con integrale recupero delle differenze contributive e retributive, quale conseguenza di un mancato adempimento, obiettivamente rilevante, degli obblighi di formazione, argomentando intorno al combinato disposto di cui agli artt. 1418 e 1424 cod. civ., disciplinanti, rispettivamente, la nullità del contratto per mancanza di un elemento essenziale e la conversione del contratto nullo in un contratto del quale si abbiano i requisiti formali e sostanziali (in questo senso, fra le altre: Cass. Civ., Sez. Lav., 25 agosto 1995, n. 9011; Cass. Civ., Sez. Lav., 30 gennaio 1988, n. 845; Cass. Civ., Sez. Lav., 20 agosto 1987, n. 6972).

## 4.2 Omessa formazione recuperabile

L'ultimo periodo del primo comma dell'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011 introduce, invece, *ex novo*, una differenziazione dell'atteggiamento punitivo statale nei confronti dei datori di lavoro che si trovano, al momento dell'accertamento ispettivo, in condizione tale da poter recuperare l'obbligo formativo nei riguardi dell'apprendista, in tutto o in parte violato.

Il **Testo Unico** sul punto, con soluzione del tutto innovativa sul piano legislativo, ha stabilito testualmente che:

«Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere».



Considerando il necessario riferimento all'intero piano formativo individuale e al contesto generale della formazione dovuta in base al singolo contratto di apprendistato attivato, il Testo Unico prende in considerazione l'ipotesi di una vigilanza che interessi il rapporto di lavoro in corso con l'apprendista non già a conclusione del periodo di formazione, ma finanche nel primo anno del percorso lavorativo in apprendistato.

Qui la norma valuta la obiettiva improcedibilità per la applicazione della sanzione previdenziale di cui al primo periodo del primo comma dell'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011, riconoscendo espressamente al personale ispettivo ministeriale la facoltà di attivarsi con i poteri suoi propri di disposizione, a norma dell'art. 14 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.

Il secondo periodo dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, peraltro, non richiede un inadempimento datoriale particolarmente qualificato come, invece, nel primo periodo. In questo caso l'inosservanza ai doveri di erogazione della formazione non deve essere caratterizzata da una riferibilità esclusiva alla responsabilità del datore di lavoro, né il mancato rispetto degli obblighi formativi deve essere tale da impedire la realizzazione delle finalità formative ed occupazionali previste per i tre nuovi apprendistati.

Molto più semplicemente, ed efficacemente, la norma richiede che sussista un qualsiasi *«inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale»*, senza caratterizzarne, né qualificarne l'evidenza qualitativa, né quantitativa; peraltro la Circolare ministeriale n. 29/2011 precisa che la disposizione può essere adottata solo quando rilevano gravi inosservanze nella erogazione della formazione, mentre non può comunque essere adottata se

l'inadempimento è dovuto esclusivamente alla mancata attivazione dei canali di formazione pubblica.

Evidentemente se la carenza è dovuta esclusivamente alla mancata attivazione dei canali di formazione pubblica la disposizione potrà essere adottata nei limiti in cui siano previsti meccanismi contrattuali sostitutivi attivabili concretamente dal datore di lavoro ovvero quando l'azienda non abbia provveduto ad effettuare i passaggi informativi essenziali all'avvio del canale di formazione pubblica, altrimenti l'ispettore del lavoro si limiterà a rilevare la mancanza formativa, senza predisporre altro provvedimento se non la verbalizzazione conseguente all'ispezione.

L'unico presupposto, peraltro implicito, che l'art. 7, comma 1, ultimo periodo, del Testo Unico, richiede consiste nello *status* obiettivo del datore di lavoro che, come sottolineato dalla Circolare n. 29/2011, al momento dell'accertamento ispettivo, deve trovarsi nelle condizioni di poter concretamente recuperare l'obbligo formativo contrattualmente previsto nei riguardi dell'apprendista nella sua integralità e completezza.

Ciò significa che nel caso in cui il periodo di svolgimento dell'apprendistato volga al termine e non vi sia, quindi, un tempo congruo e ragionevole per il recupero della formazione, il personale ispettivo non potrà adottare il provvedimento di disposizione, ma dovrà applicare, sussistendone tutti i requisiti, la sanzione previdenziale di cui al primo periodo del medesimo art. 7, comma 1, del Testo Unico.

In effetti, ove gli ispettori adottassero una disposizione nel caso ipotizzato, si troverebbero indebitamente a prolungare il periodo di apprendistato (dovendo assegnare «*un congruo termine (...) per adempiere*»), illegittimamente avvantaggiando il datore di lavoro che ha violato gli obblighi formativi e che il Legislatore considera meritevole di punizione in modo diretto, quando (come nella fattispecie rappresentata) la formazione omessa non è più recuperabile materialmente, ovvero in modo mediato (attraverso la disposizione), ma solo quando la formazione mancante è ancora concretamente erogabile.

Ne consegue che l'inciso finale dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 deve essere inteso all'interno dell'intero percorso dell'apprendistato, per cui al fine di assegnare il «*congruo termine*» per provvedere ad erogare tutta la formazione omessa il personale ispettivo ha l'onere di individuare detto arco temporale esclusivamente all'interno della durata massima (comprese eventuali proroghe) del rapporto di apprendistato oggetto di vigilanza.

Nel predisporre il provvedimento di disposizione l'individuazione del termine massimo entro cui adempiere potrà essere operata dagli ispettori anche tenendo conto di quegli eventi occorsi in concreto all'apprendista durante il periodo di apprendistato che determinano un prolungamento della durata del rapporto formativo, come esplicitamente chiarito dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 29/2011; in effetti, l'art. 2, comma 1, *lett. h*), del D.Lgs. n. 167/2011 prevede la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato richiamando le ipotesi di malattia e infortunio oltre alle altre cause di sospensione involontaria del rap-

porto, purché superiori a trenta giorni, in base a quanto previsto dai contratti collettivi.

Il Testo Unico dell'apprendistato, in buona sostanza, assegna al personale ispettivo il potere di ordinare al datore di lavoro inadempiente sui profili formativi di sanare la propria posizione, evitando quindi la reazione sanzionatoria previdenziale e la trasformazione del rapporto di lavoro, consentendo però l'esercizio di tale potere esclusivamente quando l'apprendistato è ancora in corso e rimane un periodo contrattuale da svolgere dopo l'ispezione sufficientemente ampio da permettere il recupero di tutta la formazione mancante.

Peraltro, l'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 124/2004 parla in generale delle disposizioni impartite dal solo personale ispettivo del Ministero del Lavoro in materia di lavoro e di legislazione sociale «*nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale*», riconoscendo agli ispettori del lavoro il potere di intervenire con la disposizione, ma anche la facoltà di non adottare tale provvedimento; al contrario l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 impone l'adozione della disposizione («*adotterà*») a fronte di un inadempimento formativo e in costanza di un rapporto di apprendistato nel quale sia ancora recuperabile la formazione omessa.

Con un proprio provvedimento amministrativo l'ispettore del lavoro, che, nell'esercizio delle funzioni di vigilanza, nell'ambito del servizio specificamente affidatogli, qualora verifichi, in base agli anni di riferimento, una inadempienza rispetto alla formazione prevista nel piano formativo individuale dell'apprendista, dovrà, dunque, procedere ad impartire, secondo un apprezzamento tecnico discrezionale limitatamente al tempo dell'adempimento di recupero, una apposita disposizione diretta all'applicazione e al rispetto delle norme comunque obbligatorie in materia di formazione dell'apprendista.

Su un piano procedimentale, si evidenzia che la disposizione del personale ispettivo ministeriale è *ope legis* immediatamente esecutiva, ma anche che contro la stessa è possibile presentare ricorso, nel termine breve di 15 giorni, dinanzi al Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro cui appartiene il funzionario che ha formato e redatto l'atto (di norma quella competente per territorio). L'Autorità gerarchicamente sovraordinata deve decidere il ricorso nei successivi 15 giorni e nel caso di una mancata decisione il ricorso stesso si intende respinto (cosiddetto "silenzio-rigetto").

### **4.2.1 La sanzione per chi non ottempera alla disposizione**

D'altra parte, su un piano più direttamente sanzionatorio, va segnalato che la mancata ottemperanza alla disposizione impartita comporta l'applicazione della sanzione pecuniaria amministrativa da euro 515 ad euro 2.580, prevista dall'art. 11, comma 1, del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520, come modificato dall'art. 11 del D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758, alla luce delle successive modifiche introdotte dall'art. 1, comma 1177, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, riguardo alla quintuplicazione dell'ammontare sanzioni.

Nella logica della riforma operata dalla legge n. 183/2010, deve ritenersi che sia ammissibile la diffida precettiva di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 allorché sussista ancora, dopo l'inadempimento della disposizione, un lasso temporale di durata del contratto di apprendistato idoneo al recupero di tutta la formazione omessa.

La diffida a regolarizzare, infatti, consente di recuperare, quale *extrema ratio*, la formazione oggetto di rilievo ispettivo e di disposizione con conseguente ammissione al pagamento della sanzione ridottissima, pari al minimo edittale (515 euro), entro 15 giorni dal termine massimo di 30 giorni assegnato con la diffida per la regolarizzazione dell'inadempienza.

Ove, invece, la formazione non sia più materialmente recuperabile, perché concretamente insussistente risulti il tempo residuo di durata del rapporto in apprendistato dopo la scadenza del termine assegnato con l'originario provvedimento di disposizione disatteso e violato, il datore di lavoro inadempiente potrà procedere, quale trasgressore, al pagamento della sanzione nella misura ridotta di cui all'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, pari a 860 euro (un terzo del massimo della sanzione edittale).

Infine, va rappresentato che anche in caso di inottemperanza alla disposizione impartita dagli ispettori del lavoro opererà la sanzione civile della trasformazione del contratto di apprendistato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *ex tunc*, con recupero di tutte le differenze contributive e retributive, in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi di formazione.

### 4.2.2 Parametri operativi per applicare la disposizione

Con assoluta rilevanza, anche di carattere "normativo", la Circolare n. 5/2013 illustra i casi nei quali l'inadempimento formativo può dirsi recuperabile e, conseguentemente, quando esso deve formare oggetto di disposizione (art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 e art. 10 del D.P.R. n. 520/1955), anziché di apposito provvedimento irrogante le sanzioni, che invece dovrà essere adottato quando «*non sia possibile recuperare il debito formativo*».

In questa prospettiva il Ministero del Lavoro, dopo aver affermato che deve ritenersi «*proporzionalmente più difficile*» recuperare il debito formativo accumulato dal datore di lavoro «*in relazione all'approssimarsi della scadenza del periodo formativo*», allo scopo di «*uniformare il comportamento ispettivo*», individua esplicitamente, con parametri numerici certi e predeterminati, i casi in cui si può adottare il provvedimento di disposizione, tenendo in considerazione il precetto normativo in ragione del quale gli ispettori nell'adottare la disposizione devono assegnare al datore di lavoro «*un congruo termine (...) per adempiere*» e cioè per provvedere ad erogare tutta la formazione omessa, individuando detto arco temporale esclusivamente all'interno della durata massima (comprese eventuali proroghe) del periodo formativo previsto nel rapporto di apprendistato oggetto di vigilanza.

Anzitutto, con riferimento a un *contratto di apprendistato con durata del periodo formativo pari a 3 anni*, in ragione del momento in cui avviene la verifica i-

spettiva la disposizione deve essere sempre adottata se l'accertamento ha luogo durante il primo anno di apprendistato, mentre in caso di accertamento durante il secondo anno la disposizione non può essere emanata se la formazione effettuata risulta essere inferiore al 40% di quella dovuta fino al giorno dell'ispezione, se l'accertamento avviene durante il terzo anno di apprendistato la disposizione non può essere emanata se la formazione effettuata risulta essere inferiore al 60% di quella dovuta fino al tempo dell'ispezione.

Analogamente, con riferimento a un *contratto di apprendistato con durata del periodo formativo pari a 5 anni*, sempre a seconda del momento in cui avviene l'ispezione la disposizione deve essere sempre adottata se l'accertamento ha luogo durante il primo anno di apprendistato, mentre in caso di accertamento negli anni successivi, in base al tempo dell'ispezione, la disposizione non può essere emanata se la formazione effettuata risulta essere inferiore al 40% di quella dovuta nel secondo anno, al 50% di quella dovuta nel terzo anno, al 60% di quella dovuta al quarto anno e al 70% di quella dovuta al quinto anno.

In chiusura su tali aspetti, peraltro, la Circolare n. 5/2013 specifica espressamente che, «*nei casi di più complessa valutazione*», è comunque opportuno «*procedere alla emanazione della disposizione*», da un lato perché in tal modo si permette «*una possibilità di recupero del debito formativo*», dall'altro perché quando il debito formativo non viene recuperato, ottemperando alla disposizione, il comportamento datoriale sarà sanzionato non soltanto con la sanzione di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011, ma anche con la sanzione amministrativa prevista dall'art. 11, comma 1, del D.P.R. n. 520/1955 (sanzione pecuniaria amministrativa da euro 515 ad euro 2.580).

### **4.2.3 Difficoltà di utilizzo della disposizione dopo il D.L. n. 34/2014**

La scomparsa del piano formativo individuale in forma scritta porta con sé che il personale ispettivo è ora privato di un elemento documentale essenziale, certo e vincolante per la disamina della effettiva attuazione degli obblighi formativi da parte del datore di lavoro.

Con la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 il Ministero del Lavoro aveva, infatti, precisato che per valutare la responsabilità datoriale nel mancato adempimento degli obblighi formativi, con specifico riguardo alla formazione professionalizzante o di mestiere, la stessa veniva a configurarsi quando il datore di lavoro non effettuava «*la formazione interna in termini di "quantità", contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale*». L'eliminazione sostanziale del piano formativo individuale che avrebbe dovuto declinare gli obblighi formativi in concreto, calandoli sulla singola realtà aziendale e sul singolo apprendista, spingerà necessariamente l'ispettore del lavoro, per i nuovi apprendistati successivi al 21 marzo 2014, a valutare l'applicazione integrale del contratto collettivo applicato per la complessiva formazione in esso individuata.

Va specialmente considerato che l'art. 7, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 167/2011 – non modificato dal D.L. n. 34/2014 – stabilisce testualmente che

## Apprendistato

la disposizione di cui al D.Lgs. n. 124/2004 può essere adottata dagli ispettori del lavoro «*qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale*».

Ne consegue, allora, che in assenza di una urgente e necessaria modifica in sede di conversione in legge del decreto in esame, lo stesso potere di disposizione – di straordinaria utilità per le imprese e nella direzione del criterio di delega annunciato nel *Jobs Act* per la revisione dell'intero sistema sanzionatorio in materia di lavoro – verrebbe inibito al personale ispettivo per i nuovi rapporti in apprendistato sorti in assenza di piano formativo individuale non potendo operare la norma generale dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 in quanto propriamente condizionata dalla disposizione speciale del Testo Unico dell'apprendistato.

**Tavola 1. Omissioni nella formazione dell'apprendista**

<b>SANZIONI PER LE OMISSIONI DEL DATORE DI LAVORO NELLA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA</b>	
<b>Illecito</b>	<b>Sanzione</b>
<b>OMESSA FORMAZIONE NON RECUPERABILE</b> <i>Art. 7, c. 1, primo periodo, D.Lgs. n. 167/2011</i> Per non avere il datore di lavoro adempito nei confronti dell'apprendista alla erogazione della formazione, con esclusiva responsabilità e in modo da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5 del Testo unico.	<i>Art. 7, c. 1, primo periodo, D.Lgs. n. 167/2011</i> Pagamento della 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%. Sono escluse altre sanzioni per omessa contribuzione.
<b>OMESSA FORMAZIONE RECUPERABILE</b> <i>Art. 7, c. 1, secondo periodo, D.Lgs. n. 167/2011 – Art. 14, D.Lgs. n. 124/2004</i> Per non avere il datore di lavoro adempito nei confronti dell'apprendista alla erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale del contratto di apprendistato in corso di esecuzione.	<i>Art. 7, c. 1, secondo periodo, D.Lgs. n. 167/2011 – Art. 11, c. 1, D.P.R. n. 520/1955, come sost. dall'art. 11 D.Lgs. n. 758/1994 e da ultimo modif. dall'art. 1, c. 1177, legge n. 296/2006</i> Adozione del provvedimento di disposizione con assegnazione di un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.  In caso di inosservanza della disposizione, sanzione amministrativa da euro 515 a euro 2.580.

SANZIONI PER LE OMISSIONI DEL DATORE DI LAVORO NELLA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA	
Illecito	Sanzione
	<p><i>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come sost. da art. 33, legge n. 183/2010):</i> sanzione pari a euro 515</p> <p><i>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981):</i> è pari a 860 euro</p> <p><i>Codice tributo (per versamento su Mod. F23):</i> 741 T per 1/5 dell'importo e 698T per i 4/5 dell'importo</p>
<p><b>CONVERSIONE DEL CONTRATTO DI PER MANCATA FORMAZIONE</b>  <i>Artt. 2, 3, 4, e 5, D.Lgs. n. 167/2011</i>                      Per aver svolto il rapporto di apprendistato senza effettuare la formazione prescritta dalla legge e dalla contrattazione collettiva.</p>	<p><i>Artt. 1418-1424 cod. civ.</i>                      Il rapporto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato (il contratto è nullo per contrasto con norme imperative).</p>

### 4.3 Le sanzioni per la violazione dei principi

L'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, introduce una innovativa reazione sanzionatoria con riguardo alla violazione della disciplina generale delle tre tipologie di apprendistato previste dagli artt. 3 (apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale), 4 (apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere) e 5 (apprendistato di alta formazione e ricerca) dello stesso Testo Unico.

Il D.Lgs. n. 167/2011 ha ritenuto, peraltro, di dover confermare, sia pure con un assoluto e moderno adeguamento ai contenuti normativi che regolamentano il nuovo apprendistato, alcuni ulteriori profili di tipo sanzionatorio, di natura specificamente amministrativa, legati a peculiari condotte vietate o rese obbligatorie per il datore di lavoro, volte a rafforzare le garanzie di congruità connesse alla specialità stessa del rapporto di lavoro in apprendistato che si contraddistinguono, come detto, per lo scambio fra lavoro, da una parte, e retribuzione-formazione, dall'altra. L'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, che secondo i chiarimenti offerti dal **Ministero del Lavoro con la Circolare n. 29 dell'11 novembre 2011** trova applicazione soltanto al termine del periodo transitorio, prevede precisamente che:

«Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'art. 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del Lavoro territorialmente competente».



La norma sanziona alcuni aspetti essenziali relativi alla disciplina generale dell'apprendistato riguardanti specificamente:

- l'obbligo di forma scritta per il contratto di apprendistato e per il patto di prova nel momento della stipula del contratto (art. 2, comma 1, lett. a), prima parte, del D.Lgs. n. 167/2011);
- il divieto di retribuire l'apprendista a cottimo (art. 2, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 167/2011);
- la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto (art. 2, comma 1, lett. c), prima parte, del D.Lgs. n. 167/2011);
- la possibilità di retribuire l'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio (art. 2, comma 1, lett. c), seconda parte, del D.Lgs. n. 167/2011);
- l'obbligo di garantire all'apprendista la presenza di un tutore o referente aziendale (art. 2, comma 1, lett. d), del D.Lgs. n. 167/2011).

Si tenga presente che per effetto dell'art. 2 del D.L. n. 34/2014 il piano formativo individuale non ha più necessità di essere elaborato in forma scritta. La norma abrogata dal *Jobs Act* prevedeva che il datore di lavoro dovesse rispettare l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro; formalizzare per iscritto il piano formativo individuale entro i 30 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato; formalizzare per iscritto il piano formativo individuale conformemente da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli enti bilaterali (art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 167/2011). Peraltro, l'art. 2, comma 2, lett. a), del D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013 – attuato con le linee guida approvate definitivamente dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome il 20 febbraio 2014 – aveva previsto che il piano formativo individuale doveva ritenersi obbligatorio

esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche e non già per quelle di base e trasversali. Dal 21 marzo 2014, invece, scompare del tutto l'obbligatorietà di formalizzazione del piano formativo individuale e la scomparsa dell'obbligo porta con sé anzitutto la conseguenza del venire meno della reazione sanzionatoria amministrativa che era vincolata alla assenza di redazione del piano in forma scritta, appunto. Ciò con la conseguenza, dunque, che per i rapporti di apprendistato avviati a partire dalla predetta data non sarà più possibile contestare l'omessa redazione del piano in forma scritta né applicare la sanzione pecuniaria stabilita dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011.

Invero la norma sanzionatoria non punisce la mera violazione di alcuni dei principi che governano la disciplina generale dei nuovi apprendistati, ma più incisivamente la declinazione che di tali principi abbiano operato gli accordi interconfederali ovvero i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In questo senso, secondo la Circolare n. 29 dell'11 novembre 2011 del Ministero del Lavoro, il personale ispettivo deve procedere a una verifica preliminare sulla attuazione dei principi generali sanzionati e, conseguentemente, verificare la concreta applicazione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva. In effetti, il comma secondo dell'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011 punisce ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive che attuano ciascuno dei principi sinteticamente richiamati. La disposizione, dunque, dal punto di vista storico normativo, rileva per una sua assoluta capacità innovativa, trattandosi della prima ipotesi sanzionatoria – successiva alla legislazione in materia di contrattazione collettiva *erga omnes* (legge 14 luglio 1959, n. 741) – che punisce direttamente la violazione non già di un disposto normativo integrato, attuato o modulato dalla contrattazione collettiva, ma piuttosto di precetti contenuti direttamente nel contratto collettivo nazionale di lavoro. In secondo luogo va subito evidenziato che la norma individua ben sei fattispecie di illecito amministrativo e prevede la medesima reazione sanzionatoria distinta per ciascuna violazione dello stesso precetto o anche di precetti diversi.

### 4.3.1 Forma scritta del contratto e del patto di prova

La prima violazione sanzionata attiene all'obbligo di forma scritta del contratto di apprendistato e dell'eventuale patto di prova (art. 2, comma 1, *lett. a*), prima parte, del D.Lgs. n. 167/2011).

La formalizzazione dell'accordo negoziale, peraltro, deve essere verificata al momento della stipula del contratto e non può coincidere con la dichiarazione di assunzione di cui all'art. 4-*bis*, comma 2, del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, e in seguito dall'art. 40 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e, da ultimo, l'art. 5 della legge 4 novembre 2010, n. 183, quando questa è realizzata nella modalità alternativa della copia della comunicazione te-

esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche e non già per quelle di base e trasversali. Dal 21 marzo 2014, invece, scompare del tutto l'obbligatorietà di formalizzazione del piano formativo individuale e la scomparsa dell'obbligo porta con sé anzitutto la conseguenza del venire meno della reazione sanzionatoria amministrativa che era vincolata alla assenza di redazione del piano in forma scritta, appunto. Ciò con la conseguenza, dunque, che per i rapporti di apprendistato avviati a partire dalla predetta data non sarà più possibile contestare l'omessa redazione del piano in forma scritta né applicare la sanzione pecuniaria stabilita dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011.

Invero la norma sanzionatoria non punisce la mera violazione di alcuni dei principi che governano la disciplina generale dei nuovi apprendistati, ma più incisivamente la declinazione che di tali principi abbiano operato gli accordi interconfederali ovvero i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In questo senso, secondo la Circolare n. 29 dell'11 novembre 2011 del Ministero del Lavoro, il personale ispettivo deve procedere a una verifica preliminare sulla attuazione dei principi generali sanzionati e, conseguentemente, verificare la concreta applicazione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva. In effetti, il comma secondo dell'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011 punisce ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive che attuano ciascuno dei principi sinteticamente richiamati. La disposizione, dunque, dal punto di vista storico normativo, rileva per una sua assoluta capacità innovativa, trattandosi della prima ipotesi sanzionatoria – successiva alla legislazione in materia di contrattazione collettiva *erga omnes* (legge 14 luglio 1959, n. 741) – che punisce direttamente la violazione non già di un disposto normativo integrato, attuato o modulato dalla contrattazione collettiva, ma piuttosto di precetti contenuti direttamente nel contratto collettivo nazionale di lavoro. In secondo luogo va subito evidenziato che la norma individua ben sei fattispecie di illecito amministrativo e prevede la medesima reazione sanzionatoria distinta per ciascuna violazione dello stesso precetto o anche di precetti diversi.

#### 4.3.1 Forma scritta del contratto e del patto di prova

La prima violazione sanzionata attiene all'obbligo di forma scritta del contratto di apprendistato e dell'eventuale patto di prova (art. 2, comma 1, *lett. a*), prima parte, del D.Lgs. n. 167/2011).

La formalizzazione dell'accordo negoziale, peraltro, deve essere verificata al momento della stipula del contratto e non può coincidere con la dichiarazione di assunzione di cui all'art. 4-*bis*, comma 2, del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, e in seguito dall'art. 40 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e, da ultimo, l'art. 5 della legge 4 novembre 2010, n. 183, quando questa è realizzata nella modalità alternativa della copia della comunicazione te-

tematica obbligatoria mediante modello *UniLav*, giacché tale modello non può sostituire in nessun caso il contratto di lavoro.

Come confermato esplicitamente dalla Circolare n. 29/2011 la mancanza della forma scritta del contratto di apprendistato non può essere colmata dall'aver effettuato la comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro e dall'averne consegnata copia al lavoratore, «*essendo necessaria*», secondo il Ministero del Lavoro, «*ad evitare la sanzione per mancanza di forma scritta nell'apprendistato la consegna del contratto individuale di lavoro*».

Sotto altro profilo va rilevato che la sanzione amministrativa punisce anche i casi in cui il datore di lavoro abbia provveduto a formalizzare per iscritto il contratto di apprendistato ma tale formalizzazione risulti successiva alla instaurazione del rapporto ovvero difforme o incompleta relativamente ai modelli o ai contenuti previsti e resi obbligatori dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al rapporto di apprendistato oggetto di verifica ispettiva, come chiarito dalla Circolare n. 29/2011.

Da ultimo, sul punto, deve essere segnalato che la previsione di una sanzione amministrativa per la mancanza di forma scritta del contratto di apprendistato limita la possibilità per l'ispettore di disconoscere il rapporto di apprendistato, ricostruendolo nei termini di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, riservando esclusivamente al lavoratore il diritto di attivare il giudizio di lavoro per ottenere tale disconoscimento. L'organo di vigilanza deve limitarsi a constatare l'inosservanza e a sanzionarla in via amministrativa, diffidandone la materiale realizzazione della condotta, così come dovuta in ragione delle previsioni contrattuali collettive, senza precludere, evidentemente, l'esercizio dell'eventuale azione giudiziaria all'apprendista.

Da ciò non deve e non può trarsi la conclusione secondo la quale il Legislatore abbia previsto che la forma del contratto di apprendistato debba essere scritta *ad probationem*, ma piuttosto che, pur essendo richiesta *ad substantiam*, la mancanza di essa ai fini di un disconoscimento del rapporto di apprendistato possa essere rilevata esclusivamente dal Giudice adito dal lavoratore.

In questa prospettiva interviene il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 29/2011, affermando espressamente che «*l'aver esplicitamente previsto la procedura di diffida in relazione alla forma scritta del contratto, vuol consentire la regolarizzazione non soltanto dei casi in cui lo stesso differisce contenutisticamente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche dei casi in cui la forma scritta sia del tutto assente*», aggiungendo che il Testo Unico «*rimette esclusivamente alla volontà del lavoratore la scelta relativa alla eventuale attivazione del giudizio per ottenere la "trasformazione", del rapporto di apprendistato in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*». Qualora l'apprendistato risulti avviato "in nero", senza l'obbligatoria preventiva comunicazione, non potrà essere sanato in via amministrativa, mediante la diffida ispettiva a regolarizzare, in quanto materialmente insanabile appare la condotta datoriale in assenza del rispetto dell'obbligo – confermato dall'art. 7,

comma 10, del D.Lgs. n. 167/2011 – di procedere a comunicare telematicamente l’assunzione.

Sul punto, specificamente, la Circolare n. 29/2011 ha chiarito che l’impossibilità della regolarizzazione di un rapporto di lavoro sommerso con un contratto di apprendistato contrasta, anzitutto, con il *«principio che richiede, ai fini della stipula del contratto formativo e del godimento dello specifico regime contributivo, il rispetto di specifiche disposizioni legislative e contrattuali, fors’anche di carattere procedimentale (es. approvazione del PFI), che non possono ritenersi osservate retroattivamente»*. I chiarimenti ministeriali dell’11 novembre 2011, peraltro, evidenziano anche che *«una diversa interpretazione risulterebbe voler “premiare” i datori di lavoro che dolosamente hanno tenuto nascosto il rapporto di lavoro»*.

D’altro canto, sempre nella Circolare n. 29/2011 il Ministero del Lavoro ha precisato che qualora venga a cessare il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effetto della regolarizzazione dal sommerso, è legittima la successiva instaurazione di un rapporto di lavoro di apprendistato, qualora ne ricorreranno le condizioni e i requisiti legali e contrattuali collettivi, nei limiti di quanto chiarito nella risposta ad Interpello n. 8 del 2 febbraio 2007.

## Tavola 2. Obbligo di forma scritta per contratto e patto di prova

OBBLIGO DI FORMA SCRITTA PER CONTRATTO E PATTO DI PROVA	
Illecito	Sanzione
<p><i>Art. 2, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 167/2011</i></p> <p>Per non aver rispettato il datore di lavoro l’obbligo di forma scritta del contratto di apprendistato e dell’eventuale patto di prova.</p> <p>Per avere il datore di lavoro formalizzato per iscritto il contratto di apprendistato successivamente alla instaurazione del rapporto.</p> <p>Per avere il datore di lavoro formalizzato per iscritto il contratto di apprendistato difformemente da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.</p>	<p><i>Art. 7, c. 2, D.Lgs. n. 167/2011</i></p> <p>Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.</p> <p><b><i>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come sost. da art. 33, legge n. 183/2010):</i></b> si applica, sanzione pari a 100 euro, in caso di recidiva 300 euro</p> <p><b><i>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981):</i></b> è pari a 200 euro, in caso di recidiva 500 euro</p> <p><b><i>Codice tributo (per versamento su Mod. F23):</i></b> 741 T</p>

### 4.3.2 Forma scritta del piano formativo individuale

La seconda fattispecie di illecito amministrativo introdotta dal Testo Unico dell’apprendistato consisteva nella violazione dell’obbligo di forma scritta per la redazione del piano formativo individuale.

## Apprendistato

Si tenga presente, però, che per effetto dell'art. 2 del D.L. n. 34/2014 non dovendosi più elaborare il piano formativo individuale in forma scritta, dal 21 marzo 2014, invece, scompare l'obbligatorietà di formalizzazione del piano formativo individuale e la scomparsa dell'obbligo porta con sé anzitutto la conseguenza del venire meno della reazione sanzionatoria amministrativa che era vincolata alla assenza di redazione del piano in forma scritta, appunto.

Ciò con la conseguenza, dunque, che per i rapporti di apprendistato avviati a partire dalla predetta data non sarà più possibile contestare l'omessa redazione del piano in forma scritta né applicare la sanzione pecuniaria stabilita dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011.

Peraltro, tale sanzione seguirà ad essere applicata in forza del principio di legalità (art. 1, legge n. 689/1981) alle omissioni riguardanti i rapporti di apprendistato in essere.

### Tavola 3. Obbligo di forma scritta per piano formativo individuale (fino al 20 marzo 2014)

OBBLIGO DI FORMA SCRITTA PER PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (FINO AL 20 MARZO 2014)	
Illecito	Sanzione
<p><i>Art. 2, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 167/2011</i> Per non aver rispettato il datore di lavoro l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.</p> <p>Per avere il datore di lavoro formalizzato per iscritto il piano formativo individuale oltre i 30 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.</p> <p>Per avere il datore di lavoro formalizzato per iscritto il piano formativo individuale difformemente da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli enti bilaterali.</p>	<p><i>Art. 7, c. 2, D.Lgs. n. 167/2011</i> Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.</p> <p><b>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come sost. da art. 33, legge n. 183/2010):</b> si applica, sanzione pari a 100 euro, in caso di recidiva 300 euro</p> <p><b>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981):</b> è pari a 200 euro, in caso di recidiva 500 euro</p> <p><b>Codice tributo (per versamento su Mod. F23):</b> 741 T</p>

#### 4.3.3 Retribuzione a cottimo

Il terzo illecito amministrativo previsto dal Testo Unico punisce una disposizione storica posta dal Legislatore, fin dalla disciplina del codice civile (art. 2131 cod. civ.) a tutela dell'apprendista, vale a dire la violazione del divieto di retribuire l'apprendista con il sistema a cottimo (art. 2, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 167/2011). Come già nelle previsioni dell'art. 11, lett. f), della legge n.

25/1955, anche a norma del Testo Unico, chi assume un apprendista non può adibirlo a lavorazioni retribuite a cottimo.

Si tratta di un divieto afferente ai profili retributivi dell'apprendistato: il datore di lavoro è sanzionato se adibisce, per qualsiasi tempo o mansione, l'apprendista a lavorazioni che sono assoggettate a retribuzione a cottimo, allo scopo di mettere l'apprendista in situazione tale da condizionare la prestazione lavorativa esclusivamente all'apprendimento e alla formazione professionale.

**Tavola 4. Divieto di retribuzione a cottimo**

DIVIETO DI RETRIBUZIONE A COTTIMO	
Illecito	Sanzione
<p><i>Art. 2, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 167/2011</i>                      Per aver adibito, per qualsiasi tempo o mansione, l'apprendista a lavorazioni assoggettate a retribuzione a cottimo, secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.</p>	<p><i>Art. 7, c. 2, D.Lgs. n. 167/2011</i>                      Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.</p> <p><b><i>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come sost. da art. 33, legge n. 183/2010):</i></b> si applica, sanzione pari a 100 euro, in caso di recidiva 300 euro</p> <p><b><i>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981):</i></b> è pari a 200 euro, in caso di recidiva 500 euro</p> <p><b><i>Codice tributo (per versamento su Mod. F23):</i></b> 741 T</p>

**4.3.4 Sotto-inquadramento**

La quarta violazione sanzionata in via amministrativa riguarda il mancato riconoscimento all'apprendista del corretto inquadramento contrattuale laddove la scelta non cada sul sistema retributivo percentualizzato. La sanzione, quindi, colpirà il datore di lavoro che abbia proceduto ad inquadrare il lavoratore oltre quanto consentito dal Testo Unico, vale a dire con un inquadramento più basso dei due livelli inferiori rispetto alla categoria che, applicando correttamente il contratto collettivo nazionale di lavoro, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni per le quali sono richieste qualificazioni corrispondenti a quelle per le cui conseguimento l'apprendista è assunto (art. 2, comma 1, lett. c), prima parte, del D.Lgs. n. 167/2011).

**Tavola 5. Divieto di sottoinquadramento oltre il limite legale**

<b>DIVIETO DI SOTTOINQUADRAMENTO OLTRE IL LIMITE LEGALE</b>	
<b>Illecito</b>	<b>Sanzione</b>
<p><i>Art. 2, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 167/2011</i>                      Per aver il datore di lavoro occupato il lavoratore con un inquadramento più basso dei due livelli inferiori rispetto alla categoria che, applicando il contratto collettivo nazionale di lavoro, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni per le quali sono richieste qualificazioni corrispondenti a quelle per il cui conseguimento l'apprendista è assunto.</p>	<p><i>Art. 7, c. 2, D.Lgs. n. 167/2011</i>                      Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.</p> <p><b><i>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come sost. da art. 33, legge n. 183/2010):</i></b> si applica, sanzione pari a 100 euro, in caso di recidiva 300 euro</p> <p><b><i>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981):</i></b> è pari a 200 euro, in caso di recidiva 500 euro</p> <p><b><i>Codice tributo (per versamento su Mod. F23):</i></b> 741 T</p>

### 4.3.5 Retribuzione percentualizzata

Con la quinta fattispecie di illecito amministrativo, di converso, il Testo Unico sanziona l'omessa corresponsione all'apprendista della retribuzione correttamente valorizzata in base al sistema retributivo percentualizzato, laddove la scelta aziendale non cada sul sotto-inquadramento contrattuale del lavoratore.

Il Legislatore punisce, in tal caso, il datore di lavoro che non abbia proceduto a retribuire l'apprendista nella misura percentuale e con la gradualità legata alla anzianità di servizio progressivamente maturata, secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro (art. 2, comma 1, *lett. c*), seconda parte, del D.Lgs. n. 167/2011).

Ne consegue che l'illecito sussisterà qualora il trattamento retributivo corrisposto all'apprendista risulti inferiore a quello stabilito contrattualmente, sia perché la retribuzione è stata calcolata con una percentualizzazione non corretta, sia perché la gradualità degli aumenti retributivi è stata applicata in ritardo rispetto alle decorrenze previste dal contratto collettivo.

**Tavola 6. Rispetto della retribuzione percentualizzata**

RISPETTO DELLA RETRIBUZIONE PERCENTUALIZZATA	
Illecito	Sanzione
<p><i>Art. 2, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 167/2011</i>                      Per non aver proceduto il datore di lavoro a retribuire l'apprendista nella misura percentuale e con la gradualità legata alla anzianità di servizio maturata, secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.</p>	<p><i>Art. 7, c. 2, D.Lgs. n. 167/2011</i>                      Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.</p> <p><i>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come sost. da art. 33, legge n. 183/2010):</i> si applica, sanzione pari a 100 euro, in caso di recidiva 300 euro</p> <p><i>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981):</i> è pari a 200 euro, in caso di recidiva 500 euro</p> <p><i>Codice tributo (per versamento su Mod. F23):</i> 741 T</p>

**4.3.6 Tutore o referente aziendale**

L'ultima violazione attiene al mancato rispetto dell'obbligo di garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo (art. 2, comma 1, *lett. d*), del D.Lgs. n. 167/2011).

Si tratta di un aspetto su cui si sofferma esplicitamente la Circolare n. 5/2013 con riferimento al caso del datore di lavoro che, violando le disposizioni contrattuali collettive, non affianca l'apprendista con un *tutor* o un referente aziendale, che devono possedere esclusivamente i requisiti individuati dalla contrattazione collettiva e svolgere i compiti da questa ad essi affidati (insegnamento delle materie oggetto di formazione interna, supervisione e controllo sullo svolgimento della formazione, raccordo tra apprendista e soggetto formatore) *ex art. 2, comma 1, lett. d*), del D.Lgs. n. 167/2011.

In questa ipotesi, il Ministero del Lavoro esclude che violazioni della disciplina relativa al ruolo del *tutor* o del referente aziendale possano determinare «*automaticamente l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 per mancata formazione dell'apprendista*».

La circolare ministeriale, infatti, invita gli ispettori del lavoro a verificare se la formazione sia stata effettivamente svolta nel rispetto dei parametri di quantità, di contenuti e di modalità operative secondo le previsioni normative del contratto collettivo applicato, nonché se sia stato rispettato in concreto il ruolo affidato al *tutor*/referente dal medesimo contratto collettivo. Se al *tutor*/referente è assegnato solo un ruolo di supervisione e controllo, secondo la Circolare n. 5/2013

l'assenza del tutor/referente «*non potrà mai comportare una mancata formazione*». Mentre a fronte di un ruolo più significativo del tutore/referente gli ispettori dovranno «*esplicitare e documentare le carenze formative derivanti dall'assenza del tutor che si riverberano sul mancato raggiungimento degli obiettivi formativi*».

Le violazioni in materia potranno essere sanzionabili “*esclusivamente*” in via amministrativa, con la sanzione pecuniaria prevista dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, il quale punisce, infatti, anche il mancato rispetto dell'obbligo di garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo (art. 2, comma 1, *lett. d*), del D.Lgs. n. 167/2011).

Il Testo Unico riconosce il valore assoluto della individuazione e della effettiva presenza di un soggetto appositamente designato ad assistere l'apprendista durante l'intero rapporto di lavoro. La sanzione scatta, dunque, anche alla luce dei chiarimenti ministeriali, sia nel caso in cui il tutore o il referente aziendale non sia stato individuato, sia quando lo stesso non sia in possesso dei requisiti soggettivi e oggettivi indicati dal contratto collettivo, sia allorché il tutore o il referente non abbia svolto effettivamente le funzioni alle quali risulta preposto in base alle previsioni normative del contratto collettivo.

**Tavola 7. Obbligo di presenza del tutore o referente aziendale**

OBBLIGO DI PRESENZA DEL TUTORE O REFERENTE AZIENDALE	
Illecito	Sanzione
<p><i>Art. 2, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011</i>  <b>PRESENZA DEL TUTORE O DEL REFERENTE AZIENDALE.</b>                      Per non aver rispettato il datore di lavoro l'obbligo di garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.</p>	<p><i>Art. 7, c. 2, D.Lgs. n. 167/2011</i>                      Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.  <b>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come sost. da art. 33, legge n. 183/2010):</b> si applica, sanzione pari a 100 euro, in caso di recidiva 300 euro  <b>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981):</b> è pari a 200 euro, in caso di recidiva 500 euro  <b>Codice tributo (per versamento su Mod. F23):</b> 741 T</p>

### 4.3.7 Accertamento e sanzioni

Ciascuna delle violazioni fin qui esaminate è soggetta alla sanzione pecuniaria amministrativa stabilita dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, nella mi-

sura da 100 a 600 euro, che ridotta a norma dell'art. 16 della legge n. 689/1981 è pari a euro 200.

Qualora il datore di lavoro incorra nella recidiva, tuttavia, la sanzione risulta ben più grave: da 300 a 1.500 euro, che ridotta a norma dell'art. 16 della legge n. 689/1981 è pari a euro 500 (un terzo del massimo).

Qui per "recidiva" deve intendersi naturalmente, nel sistema degli illeciti amministrativi, la "reiterazione" di cui all'art. 8-bis della legge n. 689/1981 (introdotto dall'art. 94 del D.Lgs. 30 dicembre 1999, n. 507), nella forma della "reiterazione specifica" (art. 8-bis, comma 3, della legge n. 689/1981) per violazione della medesima disposizione. Ai sensi del primo comma dell'art. 8-bis della legge n. 689/1981 si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con provvedimento esecutivo, lo stesso soggetto commette un'altra violazione.

La Circolare n. 29/2011 del Ministero del Lavoro ha chiarito sul punto che si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, «*accertata con ordinanza-ingiunzione*», lo stesso datore di lavoro commette un'altra violazione, «*non necessariamente con riferimento alla stessa lettera dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011*», anche con riferimento «*a lavoratori diversi*».

Con riferimento all'istituto della diffida obbligatoria (art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33 della legge n. 183/2010), deve ritenersi che tutte le previsioni sanzionatorie relative alle violazioni degli obblighi e dei divieti, previsti dal Testo Unico nel contesto della disciplina generale dell'apprendistato e attuati dalla contrattazione collettiva, riguardano inosservanze obiettivamente sanabili, in quanto materialmente recuperabili appaiono gli interessi sottesi. Ne consegue che la diffida precettiva può applicarsi al datore di lavoro che violi le disposizioni del Testo Unico per le quali sono previste sanzioni pecuniarie amministrative, in caso di tempestiva regolarizzazione il trasgressore potrà estinguere l'illecito amministrativo mediante il pagamento della sanzione ridottissima pari al minimo edittale (100 euro in occasione della prima violazione, 300 euro in caso di recidiva).

Quanto alla competenza ad effettuare gli accertamenti e a procedere alla contestazione degli illeciti amministrativi previsti dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, la stessa norma dispone che vi devono provvedere tutti gli organi di vigilanza competenti ad effettuare accertamenti in materia di lavoro e di previdenza sociale, vale a dire che oltre agli ispettori del lavoro in forza negli uffici territoriali del Ministero del Lavoro, possono irrogare le sanzioni del Testo Unico anche i funzionari ispettivi di Inps, Inail e degli altri enti di previdenza obbligatoria, come ricordato anche nella Circolare n. 29/2011 dal Ministero del Lavoro. Le modalità dell'accertamento e il procedimento sanzionatorio, per espressa previsione di legge, sono quelli di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33 della legge n. 183/2010, che prevedono la verbalizzazione obbligatoria (di primo accesso e di accertamento e notificazione) con applicazione della diffida obbligatoria.

## Apprendistato

Infine, è ancora il Testo Unico ad individuare nella Direzione del lavoro territorialmente competente l'Autorità amministrativa competente a ricevere il rapporto che definisce e conclude gli accertamenti (art. 17 della legge n. 689/1981), nonché, conseguentemente, a ricevere gli scritti difensivi e ad adottare l'ordinanza che definisce il procedimento (art. 18 della legge n. 689/1981).

### Cosa cambia con il D.L. n. 34/2014

Argomento	Come cambia
<b>Formazione non recuperabile</b>	Assume un peso specifico la decisione del D.L. n. 34/2014 di prevedere che nell'apprendistato professionalizzante, la formazione di base e trasversale stabilita dalle norme regionali può integrare quella professionalizzante a carico dell'impresa ma non ha più carattere obbligatorio. Ne consegue che la sanzione previdenziale applicabile per la formazione non recuperabile non possa trovare attuazione per le omissioni riguardanti la formazione pubblica.
<b>Formazione recuperabile</b>	La scomparsa del piano formativo individuale in forma scritta porta con sé che il personale ispettivo è privato di un elemento essenziale, certo e vincolante per la disamina della effettiva attuazione degli obblighi formativi da parte del datore di lavoro. L'art. 7, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 167/2011 – non modificato dal D.L. n. 34/2014 – stabilisce che la disposizione di cui al D.Lgs. n. 124/2004 può essere adottata dagli ispettori del lavoro « <i>qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale</i> ».
<b>Eliminazione della forma scritta per il piano formativo individuale</b>	Dal 21 marzo 2014 scompare l'obbligo di formalizzare il piano formativo individuale e ciò porta con sé la conseguenza del venire meno della reazione sanzionatoria amministrativa vincolata alla assenza di redazione del piano in forma scritta. Con la conseguenza che per i rapporti di apprendistato avviati a partire dalla predetta data non sarà più possibile contestare l'omessa redazione del piano in forma scritta né applicare la sanzione pecuniaria stabilita dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011.

## Apprendistato

Infine, è ancora il Testo Unico ad individuare nella Direzione del lavoro territorialmente competente l'Autorità amministrativa competente a ricevere il rapporto che definisce e conclude gli accertamenti (art. 17 della legge n. 689/1981), nonché, conseguentemente, a ricevere gli scritti difensivi e ad adottare l'ordinanza che definisce il procedimento (art. 18 della legge n. 689/1981).

### Cosa cambia con il D.L. n. 34/2014

Argomento	Come cambia
<b>Formazione non recuperabile</b>	Assume un peso specifico la decisione del D.L. n. 34/2014 di prevedere che nell'apprendistato professionalizzante, la formazione di base e trasversale stabilita dalle norme regionali può integrare quella professionalizzante a carico dell'impresa ma non ha più carattere obbligatorio. Ne consegue che la sanzione previdenziale applicabile per la formazione non recuperabile non possa trovare attuazione per le omissioni riguardanti la formazione pubblica.
<b>Formazione recuperabile</b>	La scomparsa del piano formativo individuale in forma scritta porta con sé che il personale ispettivo è privato di un elemento essenziale, certo e vincolante per la disamina della effettiva attuazione degli obblighi formativi da parte del datore di lavoro. L'art. 7, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 167/2011 – non modificato dal D.L. n. 34/2014 – stabilisce che la disposizione di cui al D.Lgs. n. 124/2004 può essere adottata dagli ispettori del lavoro « <i>qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale</i> ».
<b>Eliminazione della forma scritta per il piano formativo individuale</b>	Dal 21 marzo 2014 scompare l'obbligo di formalizzare il piano formativo individuale e ciò porta con sé la conseguenza del venire meno della reazione sanzionatoria amministrativa vincolata alla assenza di redazione del piano in forma scritta. Con la conseguenza che per i rapporti di apprendistato avviati a partire dalla predetta data non sarà più possibile contestare l'omessa redazione del piano in forma scritta né applicare la sanzione pecuniaria stabilita dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011.

## 5. APPRENDISTATO SCOLASTICO O QUALIFICANTE (PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE)

### 5.1 Oggetto del contratto

L'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 prevede che possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

### 5.2 Settori in cui è applicabile

Il contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale può essere stipulato anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, in tutti i settori di attività, ma ovviamente soltanto con riferimento ai datori di lavoro privati, anche per l'evidente incompatibilità dei minorenni nel contesto del lavoro pubblico.

### 5.3 Limiti anagrafici e la tutela dell'apprendista minorenne

L'apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, ovvero anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, interessa, come detto, i soggetti dai 15 ai 24 anni, e precisamente da coloro che hanno compiuto 15 anni a quelli che non hanno ancora compiuto i 25 anni di età.

Per quanto attiene all'età minima per l'assunzione con contratto di apprendistato di primo livello rileva, senza dubbio, la previsione normativa contenuta nell'art. 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, non abrogata dal D.Lgs. n. 167/2011, secondo cui *«l'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età»* e che *«l'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni»*, a decorrere dall'anno scolastico 2007-2008. Tale impatto normativo è stato in seguito rafforzato dal Decreto del Ministro della Pubblica Istruzione 22 agosto 2007, n. 139, recante il regolamento per l'attuazione della norma citata, il cui art. 1 ribadisce, appunto, che l'istruzione obbligatoria viene impartita per almeno dieci anni e si realizza, in prima attuazione, per gli anni scolastici 2007/2008 e 2008/2009, *«anche con riferimento ai percorsi sperimentali di istruzione e formazione professionale»* (comma 1), stabilendo altresì che il nuovo obbligo di istruzione decennale *«decorre a partire dall'anno scolastico 2007/2008 per coloro che hanno conseguito il titolo di studio conclusivo del primo ciclo nell'anno scolastico 2006/2007»* (comma 3).

Ne consegue che l'apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale si inserisce ora in un contesto normativo per il quale l'apprendista quindicenne, in deroga rispetto alla legge n. 296/2006, rientra a pieno titolo in un sistema culturalmente nuovo di "alternanza" fra scuola e lavoro che si pone in perfetta linea di continuità e di finalizzazione rispetto a quanto avviato nel cantiere della cosiddetta "riforma scolastica" negli ultimi dodici anni.

In effetti, dapprima la legge 10 febbraio 2000, n. 30 ha proposto il riordino dei cicli di istruzione, con strutturazione bipolare del sistema educativo e di istruzione in uno col sistema educativo di formazione professionale.

A seguire la legge 28 marzo 2003, n. 53, recava la delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale, poi attuata con il D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 76 (Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'art. 2, comma 1, *lett. c*), della legge n. 53/2003) e con il D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77 (Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, art. 4 della legge n. 53/2003).

Parallelamente, nel contesto della riforma del mercato del lavoro, con la legge 14 febbraio 2003, n. 30 e con la sua attuazione attraverso il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il Legislatore aveva inteso anche delineare nel nuovo contratto di apprendistato un punto di forza dell'assetto formativo integrato "scuola-lavoro", disciplinandone una specifica evoluzione mediante l'individuazione di un percorso lavorativo destinato ai minori, finalizzato alla acquisizione di una formazione e di una qualificazione professionale *ad hoc*.

### 5.3.1 Obbligo scolastico e formativo

A partire dal 1999 si avvia nel nostro Paese una complessa e complicata riforma dell'ordinamento scolastico.

Tutto ha inizio con il superamento degli otto anni di scuola dell'obbligo per effetto dell'art. 1, comma 1, della legge 20 gennaio 1999, n. 9 (*c.d.* "Riforma Berlinguer"), che ne impone inizialmente nove (spingendo l'età di immissione al lavoro ai 15 anni) e, postdatando l'obbligo al momento dell'approvazione di un generale riordino del sistema scolastico e formativo, dieci (con l'età di accesso al lavoro portata a sedici anni).

Successivamente, con la legge 10 febbraio 2000, n. 30 (*c.d.* "Riforma Berlinguer-De Mauro") si opera il riordino dei cicli di istruzione, mediante la strutturazione bipolare di un sistema educativo di istruzione, di competenza dello Stato, e un sistema educativo di formazione professionale, di competenza delle Regioni, con previsione di possibili passaggi e interrelazione fra le due aree del sistema riformato.

Volendo sintetizzare l'essenza del sistema educativo di istruzione così come disegnato dalla legge n. 30/2000 occorre evidenziare la struttura dei "cicli scolastici" che la stessa norma delineava:

- al primo livello la scuola dell'infanzia con durata di 3 anni, per l'educazione e lo sviluppo dei bambini dai 3 ai 6 anni di età;

- al secondo livello la scuola di base, che segnava l'inizio del vero e proprio "obbligo scolastico", con durata pari a 7 anni all'interno dei quali veniva a compiersi un percorso unitario per lo sviluppo di saperi di base, capacità relazionali, principi fondamentali della convivenza civile;
- da ultimo la scuola secondaria della durata di 5 anni, al termine del cui primo biennio si collocava la fine dell'obbligo scolastico, essa veniva ad articolarsi in "licei", distinti per aree: classico-umanistica, scientifica, tecnica e tecnologica, artistica e musicale.

Con la conclusione dell'obbligo scolastico gli studenti venivano a ricevere un'apposita "certificazione" del percorso didattico compiuto, ma anche delle competenze scientifiche, culturali e civiche acquisite, valevoli come "crediti formativi" per l'accesso, la ripresa o il passaggio da un'area o da un indirizzo di studi all'altro ovvero per il transito alla formazione professionale e per il percorso contrario.

La successiva legge 28 marzo 2003, n. 53 (contenente la «Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale»), assegnava al Governo una specifica delega per emanare norme volte a ristrutturare nuovamente, e in maniera radicale, l'intero assetto del sistema scolastico italiano con una serie ben individuata di obiettivi strategici: la promozione dell'apprendimento in tutto l'arco della vita; la consapevolezza dell'appartenenza ad una comunità/civiltà locale, nazionale ed europea; il diritto all'istruzione e alla formazione, anche ai soggetti in situazione di handicap o di disagio psicofisico e intellettivo; la ridefinizione e l'ampliamento dell'obbligo scolastico; lo sviluppo delle tecnologie multimediali e l'alfabetizzazione informatica; la valorizzazione e la riqualificazione professionale del personale docente e non docente (c.d. "Riforma Moratti").

Il nuovo sistema di istruzione e di formazione professionale si viene, dunque, ad articolare come segue:

- la *scuola dell'infanzia*, per la durata di 3 anni, volta all'educazione dei bambini dai 2, 5 o 3 anni ai 5,5 o 6 anni di età;
- il *primo ciclo*, della durata complessiva di 8 anni, per l'istruzione dei soggetti dai 5,5 o 6 anni ai 13,5 o 14 anni;
- il *secondo ciclo*, con una durata di 5 anni, destinato alla formazione dei ragazzi dai 13,5 o 14 anni ai 18,5 o 19 anni di età, che si conclude con un esame di Stato.

In particolare, poi, il primo ciclo viene ad essere composto dalla *scuola primaria* (un anno e 2 bienni successivi) e dalla *scuola secondaria di primo grado* (un biennio oltre a un ultimo anno finale), al quale viene a concludersi con l'indirizzamento degli alunni nelle diverse aree di studio del secondo ciclo il quale si articola in due sistemi distinti ma dialoganti, viene infatti espressamente prevista la possibilità di cambiare indirizzo di studi o di passare da un sistema all'altro:

- il *sistema dei licei* artistico, classico, economico, linguistico, musicale e coreutico, scientifico, tecnologico, delle scienze umane (due bienni e un ultimo anno), di competenza dello Stato, con esame di Stato finale il cui superamento consente il prosieguo della formazione nel sistema universitario o nei percorsi dell'Alta Formazione artistica, musicale e coreutica;
- il *sistema dell'istruzione e della formazione professionale*, di competenza delle Regioni, sviluppato in quattro anni più un corso annuale per poter sostenere l'esame di Stato conclusivo.

Peraltro, agli studenti dai quindici ai diciotto anni la legge n. 53/2003 consente di realizzare il percorso formativo del secondo ciclo in regime di "alternanza scuola-lavoro", sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa che a questo fine può stipulare convenzioni con imprese, associazioni o enti pubblici e privati.

La legge n. 53/2003 viene successivamente attuata, rispettivamente, nei suoi due principali profili, con il D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 76 che definisce le norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione (art. 2, comma 1, *lett. c*), della legge n. 53/2003) e con il D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77 che detta le norme generali relative al regime di alternanza "scuola-lavoro" (art. 4 della legge n. 53/2003).

In seguito con la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (art. 1, comma 622) viene innalzato l'obbligo scolastico come ricordato sopra e fissata a 16 anni l'età minima di immissione al lavoro, prevedendo il ricorso sperimentale a percorsi di formazione professionale alternativi a quelli di istruzione.

Più di recente, peraltro, l'art. 64, comma 4-*bis*, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133, modificando l'art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006, ha stabilito che nell'ambito del secondo ciclo di istruzione e formazione, l'obbligo decennale di istruzione si assolve anche nei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al Capo III del D.Lgs. n. 226/2005 e, sino alla completa messa a regime delle disposizioni in esso contenute, anche nei percorsi sperimentali di istruzione e formazione professionale di cui all'art. 1, comma 624, della legge n. 296/2006.

### **D.Lgs. n. 226/2005**

D'altronde, con il D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226 venivano definite le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione secondo le previsioni della legge n. 53/2003.

In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 226/2005 il secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione viene ad essere costituito dal sistema binario dei licei, da una parte, e dell'istruzione e formazione professionale, dall'altro, realizzando, peraltro, il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione di cui al D.Lgs. n. 76/2005.

Con specifico riferimento ai percorsi di istruzione e formazione professionale il D.Lgs. n. 226/2005 sancisce anzitutto, fra l'altro, i livelli essenziali delle prestazioni, dell'offerta formativa, dell'orario minimo annuale e dell'articolazione dei

percorsi formativi, della valutazione e certificazione delle competenze, delle strutture e dei relativi servizi.

Così relativamente alle prestazioni l'art. 15 dispone che l'iscrizione e la frequenza ai percorsi di istruzione e formazione professionale rappresentano assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione, riconoscendo alle Regioni, nell'esercizio delle loro competenze legislative esclusive in materia di istruzione e formazione professionale e nella organizzazione del relativo servizio la funzione di assicurare i livelli essenziali delle prestazioni puntualizzando che i titoli e le qualifiche rilasciati a conclusione dei percorsi di istruzione e formazione professionale di durata almeno quadriennale costituiscono titolo per l'accesso all'istruzione e formazione tecnica superiore e consentono di sostenere l'esame di Stato, utile anche ai fini degli accessi all'università e all'alta formazione artistica, musicale e coreutica, previa frequenza di apposito corso annuale, ferma restando la possibilità di sostenere, come privatista, l'esame di Stato (art. 15, commi 5 e 6).

Con riguardo ai livelli essenziali dell'offerta formativa, inoltre, l'art. 16 del D.Lgs. n. 226/2005 prevede che spetta alle Regioni assicurare:

- a) il soddisfacimento della domanda di frequenza;
- b) l'adozione di interventi di orientamento e tutorato, anche per favorire la continuità del processo di apprendimento nei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore, nell'università o nell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, nonché per il recupero e lo sviluppo degli apprendimenti dello studente;
- c) l'adozione di misure che favoriscano la continuità formativa anche attraverso la permanenza dei docenti nella stessa sede per l'intera durata del percorso, ovvero per la durata di almeno un periodo didattico qualora il percorso stesso sia articolato in periodi;
- d) la realizzazione di tirocini formativi ed esperienze in alternanza, in relazione alle figure professionali caratterizzanti i percorsi formativi.

Nel successivo art. 17 il D.Lgs. n. 226/2005 si occupa di definire i livelli essenziali) dell'orario minimo annuale e dell'articolazione dei percorsi formativi – che le Regioni devono assicurare – disponendo l'obbligatorietà di un orario complessivo obbligatorio dei percorsi formativi di almeno 990 ore annue e definendo la possibile articolazione dei percorsi formativi nelle seguenti tipologie:

- a) *percorsi di durata triennale*, che si concludono con il conseguimento di un titolo di qualifica professionale, che costituisce titolo per l'accesso al quarto anno del sistema dell'istruzione e formazione professionale;
- b) *percorsi di durata almeno quadriennale*, che si concludono con il conseguimento di un titolo di diploma professionale.

Spetta, invece, all'**art. 18 del D.Lgs. n. 226/2005** delineare i livelli essenziali dei percorsi al fine di realizzare il profilo educativo, culturale e professionale assicurando:

- la personalizzazione, per fornire allo studente, attraverso l'esperienza reale e la riflessione sull'operare responsabile e produttivo, gli strumenti culturali e le competenze professionali per l'inserimento attivo nella società, nel mondo del lavoro e nelle professioni;
- l'acquisizione di competenze linguistiche, matematiche, scientifiche, tecnologiche, storico sociali ed economiche, destinando a tale fine quote dell'orario complessivo obbligatorio idonee al raggiungimento degli obiettivi indicati nel profilo educativo, culturale e professionale dello studente, nonché di competenze professionali mirate in relazione al livello del titolo cui si riferiscono;
- l'insegnamento della religione cattolica e delle attività fisiche e motorie;
- il riferimento a figure di differente livello, relative ad aree professionali predefinite, articolate in specifici profili professionali sulla base dei fabbisogni del territorio.

Le figure sono state definite, sentite le Parti sociali, con Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, recepito con Decreto interministeriale dell'11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012, in relazione alle aree professionali di riferimento definite dall'Accordo in Conferenza unificata del 27 luglio 2011.



In ogni caso, gli *standard* minimi formativi relativi alle competenze linguistiche, matematiche, scientifiche, tecnologiche, storico sociali ed economiche dovevano essere definiti con Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni, ai fini della spendibilità nazionale ed europea dei titoli e qualifiche professionali conseguiti all'esito dei percorsi (art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 226/2005, gli standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali e delle competenze di base sono stati definiti dall'accordo in Conferenza Stato-regioni del 27 luglio 2011, recepito nel decreto interministeriale dell'11 novembre 2011, e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012).

Con riferimento ai livelli essenziali della valutazione e certificazione delle competenze, l'**art. 20 del D.Lgs. n. 226/2005**, obbliga le Regioni ad assicurare che:

- gli apprendimenti e il comportamento degli studenti siano oggetto di valutazione collegiale e di certificazione, periodica e annuale, da parte dei docenti e degli esperti formatori;
- a tutti gli studenti iscritti ai percorsi sia rilasciata certificazione periodica e annuale delle competenze, che documenti il livello di raggiungimento degli obiettivi formativi;
- lo studente consegua, previo superamento di appositi esami, la



- qualifica di operatore professionale con riferimento alla relativa figura professionale, a conclusione dei percorsi di durata triennale, ovvero il diploma professionale di tecnico, a conclusione dei percorsi di durata almeno quadriennale;
- il titolo conclusivo dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), ai fini della continuità dei percorsi, assuma la denominazione di "diploma professionale di tecnico superiore";
  - nelle commissioni per gli esami sia assicurata la presenza dei docenti e degli esperti formatori;
  - le competenze certificate siano registrate sul "libretto formativo del cittadino" di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Infine, l'**art. 21 del D.Lgs. n. 226/2005** delinea i livelli essenziali delle strutture e dei relativi servizi, impegnando le Regioni ad assicurare:

- a) la previsione di organi di Governo;
- b) l'adeguatezza delle capacità gestionali e della situazione economica;
- c) il rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente dalle medesime istituzioni;
- d) la completezza dell'offerta formativa comprendente entrambe le tipologie di percorsi formativi di durata triennale e almeno quadriennale;
- e) lo svolgimento del corso annuale integrativo;
- f) l'adeguatezza dei locali, in relazione sia allo svolgimento delle attività didattiche e formative, sia al rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, di prevenzione incendi e di infortunistica;
- g) l'adeguatezza didattica, con particolare riferimento alla disponibilità di laboratori, con relativa strumentazione per gli indirizzi formativi nei quali la sede formativa intende operare;
- h) l'adeguatezza tecnologica, con particolare riferimento alla tipologia delle attrezzature e strumenti rispondenti all'evoluzione tecnologica;
- i) la disponibilità di attrezzature e strumenti ad uso sia collettivo che individuale;
- l) la capacità di progettazione e realizzazione di stage, tirocini ed esperienze formative, coerenti con gli indirizzi formativi attivati.



### **D.M. n. 139/2007**

Con il Decreto del Ministro dell'Istruzione 22 agosto 2007, n. 139, recante il regolamento di attuazione delle disposizioni sull'innalzamento dell'obbligo di istruzione, imposto dalla legge n. 296/2006, si giunge a delineare con chiarezza gli ambiti di innovazione posti nella nuova stagione legislativa.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.M. n. 139/2007, l'istruzione obbligatoria deve essere impartita per almeno dieci anni e si realizza anche con riferimento ai percorsi sperimentali di istruzione e formazione professionale.

L'adempimento dell'obbligo di istruzione è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età, con il conseguimento dei quali si assolve il diritto/dovere di cui al D.Lgs. n. 76/2005 (art. 1, comma 2, D.M. n. 139/2007).

Per la riforma, i saperi e le competenze, singolarmente articolati in conoscenze e abilità, con l'indicazione degli assi culturali di riferimento, sono specificamente descritti in un "documento tecnico" allegato al D.M. n. 139/2007, e sono finalizzati ad assicurare l'equivalenza formativa di tutti i percorsi, nel rispetto dell'identità dell'offerta formativa e degli obiettivi che caratterizzano i curricula dei diversi ordini, tipi e indirizzi di studio (art. 2, D.M. n. 139/2007).

Il recepimento nei curricula dei primi due anni degli istituti di istruzione secondaria superiore di ordine classico, scientifico, magistrale, tecnico, professionale e artistico avviene con uno speciale utilizzo da parte delle istituzioni scolastiche della quota di flessibilità oraria del 20%.

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di istruzione da parte degli alunni diversamente abili, deve farsi riferimento al piano educativo individualizzato nella progettazione delle attività didattiche educative (art. 3, comma 1, D.M. n. 139/2007).

Coloro che non hanno conseguito il titolo conclusivo del primo ciclo e che hanno compiuto il sedicesimo anno di età possono conseguire tale titolo anche nei centri provinciali per l'istruzione degli adulti di cui all'art. 1, comma 632, della stessa legge n. 296/2006 (art. 3, comma 2, D.M. n. 139/2007).

A richiesta degli interessati viene rilasciata apposita certificazione relativa all'adempimento dell'obbligo di istruzione di cui al regolamento, tranne per quanti hanno compiuto il diciottesimo anno di età per i quali la certificazione è rilasciata d'ufficio (art. 4, D.M. n. 139/2007).

Il Ministero dell'Istruzione con apposite "linee guida" indica le misure per l'orientamento dei giovani e delle loro famiglie, per la formazione dei docenti, per il sostegno, il monitoraggio, la valutazione e la certificazione dei percorsi di istruzione e formazione. Nelle linee guida sono stabilite anche precise indicazioni in merito ai criteri generali per la certificazione dei saperi e delle competenze, ai fini dei passaggi a percorsi di diverso ordine, indirizzo e tipologia nonché per il riconoscimento dei crediti formativi, anche come strumento per facilitare la permanenza, nei percorsi di istruzione e formazione (art. 5, D.M. n. 139/2007).

In ogni caso, vengono fatte salve le competenze delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e Bolzano (art. 6, D.M. n. 139/2007).

Peraltro, secondo quanto chiarito dal Ministero dell'Istruzione con l'effettivo innalzamento dell'obbligo di istruzione a dieci anni, l'Italia fa concretamente proprie le competenze chiave per l'apprendimento permanente come indicate dall'Unione Europea il 18 dicembre 2006.

Il D.M. n. 139/2007, infatti, in via regolamentare, contiene le indicazioni nazionali sulle competenze e i saperi che tutti i giovani devono possedere a sedici anni, indipendentemente dalla scuola che frequentano, prima dell'ingresso lecito nel mondo del lavoro.

D'altra parte, l'obbligo di istruzione non significa che gli studenti possono smettere di studiare a sedici anni: gli adolescenti devono continuare a studiare fino a diciotto anni per conseguire un titolo di studio o almeno una qualifica professionale triennale, resta valido, infatti, il diritto-dovere all'istruzione e formazione fino alla maggiore età.

Pertanto, ferme restando le disposizioni in vigore in materia di cicli scolastici e di obbligo di formazione-istruzione, le disposizioni in materia di elevazione dell'obbligo di istruzione mirano ad arricchire gli adolescenti, anche come cittadini che faranno il loro ingresso consapevole e responsabile nel mondo del lavoro, delle competenze e dei saperi indispensabili sinteticamente e chiaramente evidenziati nel D.M. n. 139/2007 coi suoi allegati.

Rilevano, infine, completando la breve disamina del decreto ministeriale n. 139/2007, attuativo della legge n. 296/2006, i diversi assi culturali previsti per le nuove competenze e i nuovi saperi che devono essere maturati anche in ragione della immissione al lavoro.

### 5.3.2 Capacità giuridica dell'apprendista minorenni

Secondo il nostro ordinamento civilistico il minore può stipulare contratti liberamente, sebbene quelli dallo stesso stipulati possano essere conseguentemente annullati (art. 1425 cod. civ.).

Diversa e speciale, invece, è la capacità contrattuale del minore per quanto attiene al contratto di lavoro. Il testo vigente dell'art. 2 cod. civ., così come modificato dalla legge 8 marzo 1975, n. 39, prevede che il minore debba ritenersi «abilitato all'esercizio dei diritti e della azioni che dipendono dal contratto di lavoro», qualora la legislazione sociale lo ammetta a svolgere attività di lavoro.

Se l'acquisizione della *capacità giuridica*, vale a dire della capacità soggettiva di divenire titolare di posizioni giuridiche (che incidono sulla propria sfera giuridica soggettiva) giunge alla persona fisica con la nascita, con riferimento al lavoro la conseguente *capacità d'agire* e dunque di essere titolare dell'esercizio dei diritti, tutti comunque derivanti dalle situazioni giuridiche possedute in titolarità, non si ottiene al compimento del diciottesimo anno d'età, ma al compimento del sedicesimo anno d'età come oggi previsto dal combinato disposto degli artt. 3, della legge n. 977/1967, come modificato dal D.Lgs. n. 345/1999, e 1, comma 622, della legge n. 296/2006, ovvero al quindicesimo anno di età per

In ogni caso, vengono fatte salve le competenze delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e Bolzano (art. 6, D.M. n. 139/2007).

Peraltro, secondo quanto chiarito dal Ministero dell'Istruzione con l'effettivo innalzamento dell'obbligo di istruzione a dieci anni, l'Italia fa concretamente proprie le competenze chiave per l'apprendimento permanente come indicate dall'Unione Europea il 18 dicembre 2006.

Il D.M. n. 139/2007, infatti, in via regolamentare, contiene le indicazioni nazionali sulle competenze e i saperi che tutti i giovani devono possedere a sedici anni, indipendentemente dalla scuola che frequentano, prima dell'ingresso lecito nel mondo del lavoro.

D'altra parte, l'obbligo di istruzione non significa che gli studenti possono smettere di studiare a sedici anni: gli adolescenti devono continuare a studiare fino a diciotto anni per conseguire un titolo di studio o almeno una qualifica professionale triennale, resta valido, infatti, il diritto-dovere all'istruzione e formazione fino alla maggiore età.

Pertanto, ferme restando le disposizioni in vigore in materia di cicli scolastici e di obbligo di formazione-istruzione, le disposizioni in materia di elevazione dell'obbligo di istruzione mirano ad arricchire gli adolescenti, anche come cittadini che faranno il loro ingresso consapevole e responsabile nel mondo del lavoro, delle competenze e dei saperi indispensabili sinteticamente e chiaramente evidenziati nel D.M. n. 139/2007 coi suoi allegati.

Rilevano, infine, completando la breve disamina del decreto ministeriale n. 139/2007, attuativo della legge n. 296/2006, i diversi assi culturali previsti per le nuove competenze e i nuovi saperi che devono essere maturati anche in ragione della immissione al lavoro.

### 5.3.2 Capacità giuridica dell'apprendista minorenni

Secondo il nostro ordinamento civilistico il minore può stipulare contratti liberamente, sebbene quelli dallo stesso stipulati possano essere conseguentemente annullati (art. 1425 cod. civ.).

Diversa e speciale, invece, è la capacità contrattuale del minore per quanto attiene al contratto di lavoro. Il testo vigente dell'art. 2 cod. civ., così come modificato dalla legge 8 marzo 1975, n. 39, prevede che il minore debba ritenersi «abilitato all'esercizio dei diritti e della azioni che dipendono dal contratto di lavoro», qualora la legislazione sociale lo ammetta a svolgere attività di lavoro.

Se l'acquisizione della *capacità giuridica*, vale a dire della capacità soggettiva di divenire titolare di posizioni giuridiche (che incidono sulla propria sfera giuridica soggettiva) giunge alla persona fisica con la nascita, con riferimento al lavoro la conseguente *capacità d'agire* e dunque di essere titolare dell'esercizio dei diritti, tutti comunque derivanti dalle situazioni giuridiche possedute in titolarità, non si ottiene al compimento del diciottesimo anno d'età, ma al compimento del sedicesimo anno d'età come oggi previsto dal combinato disposto degli artt. 3, della legge n. 977/1967, come modificato dal D.Lgs. n. 345/1999, e 1, comma 622, della legge n. 296/2006, ovvero al quindicesimo anno di età per

la stipula dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011.

Così sembrerebbe di doversi intendere il quadro codicistico di riferimento in uno con la valutazione del requisito soggettivo per l'individuazione dell'età minima necessaria perché il minore possa essere ammesso al lavoro.

Si tratterebbe, peraltro, non già di una capacità d'agire "eccezionale", ma, piuttosto, di una "*capacità giuridica lavorativa*", vale a dire della presa d'atto da parte dell'ordinamento nel suo insieme della impossibilità di escludere il minore dall'esercizio delle attività (anche contrattuali) nelle quali, come persona e come individuo, sia pure "in formazione", egli può sviluppare le proprie libertà fondamentali ovvero la propria umana personalità, fra le quali, senza dubbio, va ricompresa anche l'attività lavorativa.

### 5.3.3 Capacità d'agire dell'apprendista minorenni

La legge n. 977/1967, anche nel testo modificato dal D.Lgs. n. 345/1999, non si occupa della questione relativa alla capacità giuridica e alla capacità d'agire del minore lavoratore.

D'altronde, la legge n. 39/1975 nel fissare a diciotto anni la maggiore età e nel legare a questo traguardo l'acquisizione della capacità (generale) d'agire, sostituisce, come detto, il testo originario dell'art. 2 cod. civ., stabilendo al secondo comma la salvaguardia delle previsioni contenute nelle leggi speciali che prevedono «*un'età inferiore in materia di capacità a prestare il proprio lavoro*», rispetto alle quali "*il minore è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro*».

Si tratta, dunque, di una capacità (speciale) d'agire con riguardo all'immissione al lavoro e allo svolgimento del rapporto di lavoro, seppure la norma, così come si offre all'interprete, appare fondata su una sorta di valutazione dicotomica della capacità giuridica in raffronto alla capacità d'agire, per cui ne possono derivare due contrapposte letture:

- da un lato, si può legittimamente sostenere che al raggiungimento dell'età lavorativa – in via generale 16 anni e, limitatamente all'apprendistato di primo livello di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011 15 anni – il minore acquista, appunto, la capacità di agire per la stipula del contratto di lavoro e per il conseguente godimento ed esercizio di tutti i diritti dallo stesso inorganti e derivanti;
- dall'altro, si è tentato di argomentare che le disposizioni del codice civile sembrerebbero riconoscere al minore che non ha compiuto i diciotto anni soltanto la capacità speciale limitata all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro (capacità secondaria), ma non anche quella presupposta che gli consentirebbe di stipulare legittimamente il contratto stesso (capacità primaria).

Ne consegue, secondo parte della dottrina, che laddove si volesse salvaguardare gli interessi del minore privo di capacità primaria d'agire si potrebbe ritenere che il contratto stipulato dallo stesso senza in consenso del genitore o di chi ne

fa le veci – il quale, tuttavia, non agirà come “rappresentante” del minore, svolgendo piuttosto una funzione di “assistenza” e di “integrazione” alla volontà espressa dal minore – dovrebbe ritenersi annullabile per la piena consapevolezza da parte del datore di lavoro della potenziale dannosità e per il possibile pregiudizio per il minore del contratto di lavoro (argomento *ex art. 428, comma 2, cod. civ.*).

Non manca, in effetti, in dottrina neppure chi richiede la presenza e il consenso del genitore all’atto della stipula del contratto di lavoro in considerazione dei possibili contrasti, per controinteressenza o per conflitto e contrapposizione, fra genitori nei riguardi del minore lavoratore (figlio), da doversi eventualmente risolvere solo col coinvolgimento del Tribunale dei minorenni *ex art. 316 cod. civ.*, ovvero *ex art. 330 o 333 cod. civ.*, su richiesta di parenti o del Pubblico ministero, quando lo stesso genitore abusa della propria autorità genitoriale o tiene comunque una condotta pregiudizievole o gravemente pregiudizievole nei confronti del minore.

### 5.4 Durata del periodo di formazione

La durata del contratto, da intendersi evidentemente quale durata del periodo formativo al termine del quale il rapporto può cessare per libera scelta delle parti, è determinata in considerazione della qualifica e del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni ovvero quattro anni nel caso di diploma quadriennale regionale.

### 5.5 Disciplina della formazione

In base all’art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, la regolamentazione dei profili formativi dell’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005;
- rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all’interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

In particolare, l'Accordo del 15 marzo 2012 tra il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano (Rep. atti n. 58/CSR) per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, muove dalla considerazione che l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, recepito con Decreto interministeriale dell'11 novembre 2011, integrato dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012, istituisce, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. n. 226/2005, il repertorio nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale e comprende figure di differente livello articolabili in specifici profili regionali sulla base dei fabbisogni del territorio.

Il repertorio nazionale, dunque, si presenta attualmente composto da:

- 22 figure di riferimento, relative alle qualifiche di istruzione e formazione professionale di durata triennale;
- 21 figure relative ai diplomi professionali di durata quadriennale.

Tutte le figure, inoltre, sono descritte secondo *standard* minimi formativi delle competenze tecnico-professionali, mentre nel medesimo Accordo vengono definiti gli standard minimi formativi relativi alle competenze di base linguistiche, matematiche, scientifiche, tecnologiche, storico sociali ed economiche, al fine di assicurare l'equivalenza formativa di tutti i percorsi del secondo ciclo.

A sua volta l'Accordo tra il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministro del Lavoro, le Regioni, le province autonome di Trento e Bolzano del 29 aprile 2010, recepito con Decreto interministeriale del 15 giugno 2010, definisce, nell'Allegato n. 3, le competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale nelle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale.

Inoltre, il citato Accordo del 27 luglio 2011 ha definito i modelli e le relative note di compilazione sia dell'attestato di qualifica e di diploma professionale e il modello che per l'attestazione delle competenze acquisite, nel caso di interruzione del percorso formativo.

D'altronde, l'Accordo del 27 luglio 2011 (Rep. atti n. 66/CU della Conferenza unificata) tra il MIUR, il Ministero del Lavoro, le Regioni, le province autonome, le Province, i Comuni e le Comunità montane sulla definizione delle aree professionali relative alle figure nazionali di riferimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale contiene la definizione delle aree professionali relative alle figure nazionali di riferimento sopra richiamate.

L'Accordo del 15 marzo 2012 ricorda poi che la durata, l'articolazione e l'organizzazione dei percorsi formativi può essere differenziata in relazione alle competenze possedute dall'apprendista attraverso il riconoscimento di crediti formativi in ingresso, nel rispetto comunque dei medesimi standard formativi di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 226/2005, così come definiti negli Accordi citati, tenendo conto delle esigenze delle imprese.

Nella formazione per gli apprendisti di età compresa tra i 15 ed i 18 anni, in diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, deve essere posta particolare attenzione allo sviluppo delle competenze di base evidenziate nell'Accordo del 27

luglio 2011, mentre con riferimento agli apprendisti di età compresa tra i 18 e i 25 anni i percorsi formativi non devono necessariamente fare riferimento ai livelli essenziali dei percorsi di istruzione e formazione professionale del D.Lgs. n. 226/2005, fermi restando i riferimenti agli *standard* formativi.

Con tali premesse, dunque, l'Accordo del 15 marzo 2012 sancisce che le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili attraverso l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011, sono quelle dell'art. 18, comma 1, *lett. d)*, del D.Lgs. n. 226/2005, definite nell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, come integrato dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012, in relazione alle aree professionali di riferimento definite dall'Accordo in Conferenza unificata del 27 luglio 2011. Le figure sono poi articolabili in specifici profili regionali.

Quanto agli minimi formativi delle competenze tecnico-professionali e delle competenze di base, il richiamo è all'art. 18, comma 2 del D.Lgs. n. 226/2005, secondo le definizioni offerte dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, integrato dal successivo Accordo del 19 gennaio 2012.

Le competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale nelle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale sono quelle definite nell'Accordo del 29 aprile 2010, recepito con Decreto interministeriale del 15 giugno 2010.

Circa i modelli e le modalità di rilascio degli attestati di qualifica professionale e diploma professionale e di competenze, anche nel caso di interruzione del percorso formativo, si richiamano le disposizioni dell'art. 20 del nell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, come integrato dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012, n. 226/2005, secondo le definizioni date dall'Accordo del 27 luglio 2011, recepito con Decreto interministeriale dell'11 novembre 2011.

Con riferimento ai percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale si prevede la frequenza di attività di formazione, interna o esterna all'azienda, strutturata in osservanza degli *standard* fissati dalle regioni e province autonome nel rispetto di quanto definito dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, per un monte ore non inferiore a 400 ore annue, tenuto conto della possibilità, nel caso di apprendisti di età superiore ai 18 anni, di riconoscere crediti formativi in ingresso in base alle competenze già possedute.

Quanto, infine, alle modalità di erogazione della ulteriore formazione aziendale, esse sono rimesse alla contrattazione collettiva, nel rispetto del piano formativo dell'apprendista ora però di fatto abolito dall'art. 2 del D.L. n. 34/2014, assicurandone la tracciabilità secondo le specifiche modalità definite singolarmente dalle Regioni e province autonome.

In particolare a livello regionale è stata introdotta la figura del "*tutor didattico*", quale coordinatore e facilitatore del processo formativo, chiamato a garantire la interazione tra impresa, istituzione scolastica e agenzia formativa tramite con-

crete forme di interazione con il tutore o referente aziendale, il cui raccordo viene specificamente valorizzato il raccordo tra il *tutor* didattico e il tutore o referente aziendale per il coordinamento della attività previste.

Il *tutor* didattico, di concerto con il tutore o referente aziendale, è così tenuto a garantire il monitoraggio del percorso di avanzamento del percorso formativo dell'apprendista, attraverso specifiche modalità di verifica in fase intermedia, al termine di ciascun anno e a conclusione del percorso formativo, al fine di attestare, sempre in raccordo con il tutore o referente aziendale, le competenze effettivamente acquisite dall'apprendista.

### 5.6 Retribuzione

Ferme restando le previsioni della contrattazione collettiva, l'art. 2 del D.L. n. 34/2014 stabilisce che gli apprendisti assunti per la qualifica o per il diploma professionale possono essere retribuiti integralmente sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate, aggiungendo solo il 35% delle ore di formazione (effettuate). Peraltro, secondo le condivisibili valutazioni del Servizio Studi della Camera dei Deputati, «l'espresso rinvio alla contrattazione collettiva contenuto nel decreto-legge ("Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva") implica che il limite legislativo deve intendersi derogabile in melius dalla contrattazione collettiva», vale a dire con un riferimento retributivo sostanzialmente più favorevole per il lavoratore apprendista. Ne consegue che il mancato adeguamento da parte dei contratti collettivi non determinerà la riduzione immediata della retribuzione per i contratti già in essere, mentre per gli apprendistati avviati dal 21 marzo 2014 la norma potrà essere immediatamente applicata, salvi successivi aggiustamenti in ragione di quanto sarà eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva con maggior favore per l'apprendista.

**Formula contrattuale ex D.L. n. 34/2014**

**APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA  
E IL DIPLOMA PROFESSIONALE**

CON LA PRESENTE SCRITTURA PRIVATA

la ditta ..... con sede legale in ..... C.F. e partita IVA ..... iscritta al n. .... della CCIAA di ..... Posizione Inps n. .... Posizione Inail n. .... in persona del legale rappresentante, sig. .... nato a ..... il .....

- datore di lavoro –

il sig./la sig.ra ..... nato/nata a ..... il ....., residente a ..... via ..... n. .... C.F. .... e-mail .....

- apprendista -

**PREMESSO CHE**

il datore di lavoro ritiene di stipulare con l'apprendista un contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, anche alla luce di quanto previsto dall'articolo ..... del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore ..... sottoscritto il ....., con l'apprendista che si è dichiarato disponibile alla stipula del presente contratto,

**STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE**

**Articolo 1**

**Costituzione del rapporto di apprendistato**

1. Con il presente atto le parti, come sopra indicate e rappresentate, stipulano un contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.
2. Il contratto è a tempo indeterminato salvo disdetta ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. secondo quanto stabilito dall'art. 13 del presente contratto; il percorso formativo è previsto per la durata di mesi ....., con termine alla data del .....
3. L'apprendista verrà iscritto nel Libro Unico del Lavoro nei termini e secondo le disposizioni di legge.
4. L'instaurazione del rapporto di lavoro conseguente al presente contratto avrà effetto a far data dal ..... e verrà comunicata al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie mediante modulo UniLav nei termini e secondo le disposizioni di legge.
5. Il datore di lavoro si impegna, altresì, nei confronti dell'apprendista ad impartire l'insegnamento pratico e teorico affinché possa conseguire la qualifica e il livello di cui all'art. 3, commi 4 e 5, del presente contratto.

### **Articolo 2** **Patto di prova**

1. La conferma in servizio dell'apprendista è subordinata al superamento di un periodo di prova pari a ..... secondo le disposizioni del C.C.N.L. per la categoria ..... datato .....
2. Durante detto periodo di prova è reciproca la facoltà di ciascuna delle parti di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso, né di indennità sostitutiva.

### **Articolo 3** **Inquadramento, qualifica e mansioni**

1. L'inquadramento contrattuale dell'apprendista al momento dell'avvio dell'apprendistato sarà nella categoria ..... con qualifica ..... secondo le disposizioni del C.C.N.L. per la categoria ..... datato .....
2. Il lavoratore avrà le seguenti iniziali mansioni di .....
3. L'inquadramento contrattuale dell'apprendista nel prosieguo dell'apprendistato evolverà secondo il seguente prospetto:  
Periodo dal mese ..... al mese ..... Livello di inquadramento: .....  
Periodo dal mese ..... al mese ..... Livello di inquadramento: .....
4. La qualifica attribuibile al termine del periodo formativo, in funzione degli esiti della formazione aziendale ed *extra*-aziendale e valutate le competenze acquisite nel percorso, è la seguente ..... secondo le disposizioni del C.C.N.L. per la categoria ..... datato .....
5. Il livello finale di inquadramento, in caso di qualificazione, sarà pari al livello ..... di cui all'articolo ..... del C.C.N.L. per la categoria ..... datato .....

### **Articolo 4** **Luogo di assunzione e sede di lavoro**

1. Il luogo di lavoro, è stabilito presso la sede di ..... sita in ..... alla via .....
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103 cod. civ. e fermo restando il puntuale adempimento di quanto contenuto negli articoli 5, 7 e 8 del presente contratto, il datore di lavoro ha facoltà di trasferire l'apprendista presso altre sedi, filiali, stabilimenti e unità produttive.

### **Articolo 5** **Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro dell'apprendista è da considerarsi a tempo pieno, e articolato secondo lo schema seguente:  
dal lunedì al venerdì dalle ore ..... alle ore ..... e dalle ore ..... alle ore.....,  
sabato dalle ore ..... alle ore ..... e dalle ore ..... alle ore .....

2. Il datore di lavoro potrà modificare la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro in ragione delle proprie esigenze organizzative, tecniche e produttive, secondo le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero in base alle previsioni del contratto collettivo di prossimità.

### **Articolo 6** **Ferie e permessi**

1. La disciplina delle ferie, dei permessi e dei giorni non lavorativi è quella stabilita dalla legge in vigore e dalle disposizioni del C.C.N.L. per la categoria ..... datato ..... e in particolare prevede la seguente articolazione:

Ferie .....

ROL .....

ex Festività .....

S. Patrono .....

### **Articolo 7** **Formazione**

1. L'apprendista ha diritto di ricevere la formazione prevista per ciascuno degli anni di durata del periodo formativo di apprendistato dedotto in contratto, finalizzata alla acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale.

2. La formazione sarà incentrata sull'addestramento teorico-pratico ed avverrà tramite l'affiancamento di personale specializzato e qualificato, ferma restando la partecipazione dell'apprendista alle iniziative di formazione previste.

3. La formazione riguarderà l'acquisizione sia di competenze di base sia di competenze professionalizzanti e trasversali, ed è mirata al raggiungimento dei seguenti obiettivi .....

### **Articolo 8** **Tutor/referente aziendale**

1. Il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro ed ogni attività volta alla formazione esterna sarà curato e seguito da un *tutor/referente* aziendale individuato nella persona del sig./della sig.ra .....

2. Il tutore o referente aziendale è chiamato ad affiancare l'apprendista con il compito di trasmettergli le competenze adeguate allo svolgimento della mansione affidata in forza del presente contratto, nonché di favorire la piena, costante ed effettiva integrazione tra la formazione esterna e la formazione interna all'azienda.

### Articolo 9

#### Obblighi e impegni del lavoratore

1. L'apprendista è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza nonché rispettando tutte le istruzioni ed indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata della sua formazione.
2. L'apprendista è obbligato a frequentare con assiduità e diligenza i corsi e le iniziative di addestramento, di formazione e di insegnamento per lo svolgimento della formazione prevista.
3. L'apprendista si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.
4. L'apprendista si impegna a rispettare il regolamento aziendale e le disposizioni interne adottate in azienda.
5. L'apprendista si impegna a rispettare le prassi e gli usi aziendali che si intenderanno conosciuti e integralmente accettati se l'apprendista non avanzerà specifiche eccezioni per iscritto entro il termine del periodo di prova.
6. L'apprendista dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare, nonché le violazioni e le sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale.
7. L'apprendista si impegna, al momento della cessazione del presente contratto, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà o di titolarità del datore di lavoro di cui abbia avuto materiale disponibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro.

### Articolo 10

#### Retribuzione

1. La retribuzione verrà corrisposta all'apprendista a cadenza mensile, secondo l'elaborazione basata sui seguenti dettagliati elementi, tenendo conto delle disposizioni del C.C.N.L. per il settore ..... datato ..... nonché dai successivi rinnovi, fermo restando quanto previsto dagli articoli 3, 5 e 6 del presente contratto:

Ore settimanali .....

Mensilità contrattuali .....

Divisore orario mensile .....

Paga base ..... Contingenza ..... E.D.R .....

Superminimo individuale .....

Mensilità differite .....

Premi di produzione .....

Ferie .....

### Articolo 9

#### Obblighi e impegni del lavoratore

1. L'apprendista è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza nonché rispettando tutte le istruzioni ed indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata della sua formazione.
2. L'apprendista è obbligato a frequentare con assiduità e diligenza i corsi e le iniziative di addestramento, di formazione e di insegnamento per lo svolgimento della formazione prevista.
3. L'apprendista si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.
4. L'apprendista si impegna a rispettare il regolamento aziendale e le disposizioni interne adottate in azienda.
5. L'apprendista si impegna a rispettare le prassi e gli usi aziendali che si intenderanno conosciuti e integralmente accettati se l'apprendista non avanzerà specifiche eccezioni per iscritto entro il termine del periodo di prova.
6. L'apprendista dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare, nonché le violazioni e le sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale.
7. L'apprendista si impegna, al momento della cessazione del presente contratto, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà o di titolarità del datore di lavoro di cui abbia avuto materiale disponibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro.

### Articolo 10

#### Retribuzione

1. La retribuzione verrà corrisposta all'apprendista a cadenza mensile, secondo l'elaborazione basata sui seguenti dettagliati elementi, tenendo conto delle disposizioni del C.C.N.L. per il settore ..... datato ..... nonché dai successivi rinnovi, fermo restando quanto previsto dagli articoli 3, 5 e 6 del presente contratto:

Ore settimanali .....

Mensilità contrattuali .....

Divisore orario mensile .....

Paga base ..... Contingenza ..... E.D.R .....

Superminimo individuale .....

Mensilità differite .....

Premi di produzione .....

Ferie .....

ROL .....

Ex festività .....

S. Patrono .....

Maggiorazioni per turni .....

Maggiorazioni per straordinario .....

2. Le ore di formazione saranno retribuite nella misura del 35% delle ore di formazione effettuate.

3. L'apprendista sarà iscritto all'Inps, ai fini previdenziali ed assistenziali, nonché all'Inail per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali e per lo stesso verranno versati secondo la periodicità e nella misura stabilite dalla legge i relativi contributi e premi.

### **Articolo 11**

#### **Attrezzature utilizzate**

1. Le attrezzature utilizzate, nello svolgimento delle mansioni sopra indicate, sono le seguenti: .....

### **Articolo 12**

#### **Salute e sicurezza sul lavoro**

1. Il datore di lavoro darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, e comunicherà all'apprendista le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza, ulteriori a quelle di seguito specificate: .....

2. L'apprendista si impegna ad attenersi alle prescrizioni e alle direttive di prevenzione e protezione impartite, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anormalità che dovessero essere riscontrate in occasione dello svolgimento delle proprie prestazioni lavorative.

### **Articolo 13**

#### **Recesso e conferma**

1. Il datore di lavoro ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine del periodo di formazione concordato per l'apprendistato, dando congruo preavviso ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., nonché ai sensi dell'articolo ..... del C.C.N.L. per il settore ..... datato .....

2. Ad eccezione del periodo di prova, nel corso del periodo di formazione dell'apprendistato il datore di lavoro non può recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

3. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto di lavoro prosegue con la conferma dell'apprendista

## **Apprendistato**

---

come lavoratore qualificato con ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### **Articolo 14**

#### **Informative al lavoratore e documentazione**

1. Il datore di lavoro procederà alla registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita dall'apprendista nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e al D.M. 10 ottobre 2005.
2. Il presente contratto viene consegnato in originale all'apprendista anche al fine di assolvere agli obblighi di informazione di cui all'art. 4-bis, comma 2, del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297 e in seguito dall'art. 40 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e, da ultimo, dall'art. 5 della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché a quelli sanciti dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.
3. All'apprendista viene consegnata in copia la seguente documentazione:
  - Regolamento aziendale;
  - Regolamento disciplinare;
  - Informativa sintetica sulle condizioni applicate al rapporto di lavoro;
  - Informativa sul trattamento dei dati personali.

### **Articolo 15**

#### **Certificazione del contratto**

1. Le parti concordano di avanzare apposita istanza comune alla Commissione di certificazione presso ....., intesa ad ottenere la certificazione del presente contratto, a conferma della sua esatta qualificazione e della corretta disciplina normativa ed economica adottata.

### **Articolo 16**

#### **Trattamento dei dati personali**

1. In relazione ai diritti rispetto al trattamento dei dati personali, a norma dell'art. 7 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, l'apprendista, preso altresì atto della informativa resagli ai sensi dell'art. 13 del medesimo D.Lgs. n. 196/2003, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando la committente a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguenti al presente contratto.

**Articolo 17**

**Disposizioni di rinvio**

1. Per tutto quanto non contemplato dal presente contratto, valgono le norme di legge e le disposizioni del C.C.N.L. per il settore ..... datato ..... nonché dei successivi rinnovi dello stesso C.C.N.L..

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo e data.....'

L'apprendista .....

Il datore di lavoro .....

### 6. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (CONTRATTO DI MESTIERE)

#### 6.1 Oggetto del contratto

Secondo l'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

#### 6.2 Settori in cui è applicabile

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere può essere instaurato in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici.

##### 6.2.1 Il “maestro artigiano”

L'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011 riconosce alle Regioni e alle associazioni di categoria dei datori di lavoro la possibilità di definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di “maestro artigiano” o “maestro di mestiere”.

Sul punto vale la pena osservare che l'art. 2, comma 1, della legge 8 agosto 1985, n. 443 («*Legge-quadro per l'artigianato*») definisce l'imprenditore artigiano come chi «*esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare, l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri ed i rischi inerenti alla sua direzione e gestione e svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo*». Inoltre il quarto comma del medesimo art. 2 prevede che l'artigiano per le attività che «*richiedono una peculiare preparazione ed implicano responsabilità a tutela e garanzia degli utenti*», deve possedere i «*requisiti tecnico-professionali*» previsti dalla legge.

In base all'art. 8, commi 2 e 3, della legge n. 443/1985, peraltro, le imprese artigiane possono concorrere alle funzioni relative all'istruzione artigiana secondo le previsioni della legislazione regionale che può anche disciplinare il riconoscimento di “*bottega-scuola*” alle imprese artigiane che partecipano all'istruzione artigiana stabilita dalle convenzioni regionali.

Sono queste disposizioni che hanno consentito alle regioni e alle province autonome italiane di disciplinare espressamente la figura del “maestro artigiano” cui ora fa espresso riferimento il D.Lgs. n. 167/2011.

Hanno disciplinato la figura del “maestro artigiano”, sia pure generalmente nell’ambito dell’artigianato artistico, le seguenti Regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Friuli Venezia-Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Puglia, Toscana, Valle d’Aosta e Veneto. Le province autonome di Trento e Bolzano hanno disciplinato puntualmente la figura del “maestro artigiano” rispettivamente con legge provinciale 1° agosto 2002, n. 11 (che per gli artigiani trentini prevede la figura per diversi mestieri fra i quali: acconciatore, falegname arredatore, estetista, sarto, carpentiere in ferro, elettrauto, gommista) e con legge provinciale 25 febbraio 2008, n. 1.



Da ultimo va rilevato che il Testo Unico apre la strada anche al “maestro di mestiere” e cioè a una figura che similmente al “maestro artigiano” può caratterizzarsi nello specifico “insegnamento magistrale” di una professionalità non artigiana, ma di mestiere.

### 6.3 Limiti anagrafici degli apprendisti

L’apprendistato professionalizzante riguarda, come anticipato, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Il limite minimo di età si abbassa tuttavia per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Ne deriva, dunque, che deve ritenersi compatibile con l’avvio di un contratto di mestiere l’aver svolto l’apprendista un precedente periodo di formazione in apprendistato per la qualifica o per il diploma (cfr. risposte ad Interpello Ministero del Lavoro n. 8 del 2 febbraio 2007 e n. 38 del 5 novembre 2010).

Mentre per quanto attiene al limite massimo di età il dettato normativo porta a ritenere perfettamente valido quanto affermato dal Ministero del Lavoro a proposito dell’art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, con Circolare n. 30/2005, secondo cui «l’assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)».

### 6.4 Durata del periodo di formazione

Ai sensi dell’art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell’età dell’apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell’artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

### 6.4.1 Apprendistato quinquennale per artigiani e assimilati

Sull'estensione a 5 anni del periodo di formazione in apprendistato, che il Testo Unico sembra riservare ai soli artigiani, è subito intervenuto il Ministero del Lavoro con risposta ad Interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, stabilendo espressamente che la norma in realtà deve essere letta nel senso di ricomprendere «*tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani*». Secondo l'Interpello n. 40/2011, infatti, devono considerarsi del tutto equiparate alle figure professionali dell'artigianato anche quei lavoratori con «*particolare professionalità ed esperienza*» che sono occupati da «*piccole attività commerciali che, soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato*». La conclusione, dunque, è che «*per tutte queste figure – previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione – i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene pertanto possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di cinque anni*».

L'art. 1, comma 17, della legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro modifica l'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 sostituendo il riferimento originario alle «*figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento*» con quello ai «*profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento*». Seppure la dizione legislativa mostra dei connotati di dubbia efficacia – ed anzi ad una prima analisi mostra il fianco ad un possibile arretramento rispetto alle aperture operate dalla risposta ad Interpello n. 40/2011 – in chiave sistematica il richiamo ai «*profili professionali*», anziché alle «*figure professionali*», sembra confermare la posizione ministeriale di estensione della facoltà di prevedere periodi formativi professionalizzanti fino a 5 anni a settori diversi dall'artigianato.

### 6.4.2 Apprendistato stagionale

Nel quinto comma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 il Legislatore si rivolge ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali stabilendo che i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

In questo senso il Testo Unico non ha aperto la porta a qualsiasi utilizzo (o abuso) dell'apprendistato cosiddetto «stagionale», ma piuttosto fa obbligo alle parti del contratto individuale di riferirsi alle previsioni determinate nei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

## 6.5 Disciplina della formazione

In base alle previsioni contenute nell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Il terzo comma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 introduce una formazione "integrativa", stabilendo che la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le Parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La Nota ministeriale n. 25014 del 13 luglio 2012 ha chiarito che l'offerta formativa pubblica integrativa «sarà da intendersi obbligatoria nella misura in cui: sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente».

### 6.5.1 Le sorti della formazione di base e trasversale

La previsione dell'art. 2 del D.L. n. 34/2014, secondo la quale la formazione di base e trasversale stabilita dalle norme regionali può integrare quella professionalizzante a carico dell'impresa, oltre a prestarsi ad una analisi di compatibilità con le disposizioni comunitarie in materia di aiuti di Stato (Corte di giustizia delle Comunità Europee del 7 marzo 2002, causa C-310/99, a conferma della decisione della Commissione europea dell'11 maggio 1999, 2000/128/CE), deve valutarsi alla luce del portato giurisprudenziale della Corte costituzionale con riferimento alla competenza normativa delle regioni riguardo alla formazione professionale.

Relativamente alla componente formativa del contratto di apprendistato, infatti, la Consulta si è già in almeno due occasioni pronunciata per una riconduzione della materia nella sfera di quella "formazione professionale" che forma capitolo rilevante della odierna competenza legislativa esclusiva delle Regioni in base a quanto previsto dall'art. 117, comma 3, Cost. nel testo vigente,

Dapprima con sentenza n. 50 del 28 gennaio 2005 la Corte chiarì che la competenza legislativa esclusiva regionale riguarda soltanto la formazione professionale pubblica (non quindi quella professionalizzante fornita internamente dall'azienda), ma precisò come nel quadro regolatorio dell'apprendistato i due tipi di formazione (professionale pubblica e professionale aziendale) non si presentano «allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto», dovendosi necessariamente tenere conto delle reciproche «interfe-

renze», seppure assai ridotte nella regolazione definita successivamente dal D.Lgs. n. 167/2011.

Più di recente – ma ancora precedentemente al Testo Unico dell'apprendistato – con la sentenza n. 176 del 14 maggio 2010, la Consulta intervenne per precisare che in tema di apprendistato non può riconoscersi allo Stato il potere di comprimere il potere legislativo delle Regioni escludendone qualunque coinvolgimento nelle materie proprie.

Ciò posto, peraltro, sul piano immediatamente sanzionatorio si colloca in una area di significativa criticità anche la circostanza che la norma si limita a sostituire nell'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 le parole «è *integrata*» con «*può essere integrata*», senza esplicitare se la facoltatività riguarda l'intervento normativo regionale in sé – come appare di immediata evidenza dal tenore della disposizione – oppure se ad esercitare la facoltà di non integrare la formazione professionalizzante con quella pubblica sia il solo datore di lavoro anche in presenza di un intervento normativo già esplicitato dalla regione o provincia autonoma.

La questione è stata puntualmente sollevata anche dal Servizio Studi della Camera dei Deputati che sul punto ha espressamente affermato: «*Andrebbe pertanto chiarito, al fine di evitare dubbi interpretativi, che l'espressione "può essere integrata" (con riferimento all'offerta formativa pubblica) deve intendersi riferita al datore di lavoro, con la conseguenza che questi non potrebbe in alcun modo essere tenuto (anche a fronte di una legislazione regionale che preveda un obbligo in tal senso) ad avvalersi della formazione pubblica regionale*».

Sebbene, come attentamente osservato ancora dal Servizio Studi della Camera dei Deputati, l'interpretazione per la quale l'obbligo di formazione di base e trasversale verrebbe meno in forza del D.L. n. 34/2014 anche in presenza di una legge regionale attuativa, può desumersi dalla relazione illustrativa del decreto-legge stesso nella quale si esplicita chiaramente, a dispetto del dettato normativo criptico, che «*viene eliminato l'obbligo a carico del datore di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, sostituendo pertanto l'obbligo in capo al datore di lavoro con un elemento di discrezionalità*».

Peraltro, in assenza di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro nelle Regioni e Province autonome dove la facoltà di integrare, con apposita normativa già in vigore, la formazione è stata esercitata dai competenti organismi istituzionali, rimane possibile per l'ispettore del lavoro procedere con gli accertamenti e con i provvedimenti secondo le indicazioni contenute nella già richiamata Circolare n. 5/2013.

**Formula contrattuale ex D.L. n. 34/2014**

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE  
(O "CONTRATTO DI MESTIERE")**

CON LA PRESENTE SCRITTURA PRIVATA

la ditta ..... con sede legale in ..... C.F. e partita IVA ..... iscritta al n. .... della CCIAA di ..... Posizione Inps n. .... Posizione Inail n. .... in persona del legale rappresentante, sig ..... nato a ..... il .....

- datore di lavoro –

il sig./la sig.ra ..... nato/nata a ..... il ..... residente a ..... via ..... n ..... C.F. .... e-mail .....

- apprendista -

PREMESSO CHE

il datore di lavoro ritiene di stipulare con l'apprendista un contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, anche alla luce di quanto previsto dall'articolo ..... del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore ..... sottoscritto il ....., con l'apprendista che si è dichiarato disponibile alla stipula del presente contratto,

STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE

**Articolo 1**

**Costituzione del rapporto di apprendistato**

1. Con il presente atto le parti, come sopra indicate e rappresentate, stipulano un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
2. Il contratto è a tempo indeterminato salvo disdetta ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. secondo quanto stabilito dall'art. 13 del presente contratto; il percorso formativo è previsto per la durata di mesi ....., con termine alla data del .....
3. L'apprendista verrà iscritto nel Libro Unico del Lavoro nei termini e secondo le disposizioni di legge.
4. L'instaurazione del rapporto di lavoro conseguente al presente contratto avrà effetto a far data dal ..... e verrà comunicata al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie mediante modulo UniLav nei termini e secondo le disposizioni di legge.

**Formula contrattuale ex D.L. n. 34/2014**

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE  
(O "CONTRATTO DI MESTIERE")**

CON LA PRESENTE SCRITTURA PRIVATA

la ditta ..... con sede legale in ..... C.F. e partita IVA ..... iscritta al n. .... della CCIAA di ..... Posizione Inps n. .... Posizione Inail n. .... in persona del legale rappresentante, sig ..... nato a ..... il .....

- datore di lavoro –

il sig./la sig.ra ..... nato/nata a ..... il ..... residente a ..... via ..... n ..... C.F. .... e-mail .....

- apprendista -

PREMESSO CHE

il datore di lavoro ritiene di stipulare con l'apprendista un contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, anche alla luce di quanto previsto dall'articolo ..... del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore ..... sottoscritto il ....., con l'apprendista che si è dichiarato disponibile alla stipula del presente contratto,

STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE

**Articolo 1**

**Costituzione del rapporto di apprendistato**

1. Con il presente atto le parti, come sopra indicate e rappresentate, stipulano un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
2. Il contratto è a tempo indeterminato salvo disdetta ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. secondo quanto stabilito dall'art. 13 del presente contratto; il percorso formativo è previsto per la durata di mesi ....., con termine alla data del .....
3. L'apprendista verrà iscritto nel Libro Unico del Lavoro nei termini e secondo le disposizioni di legge.
4. L'instaurazione del rapporto di lavoro conseguente al presente contratto avrà effetto a far data dal ..... e verrà comunicata al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie mediante modulo UniLav nei termini e secondo le disposizioni di legge.

5. Il datore di lavoro si impegna, altresì, nei confronti dell'apprendista ad impartire l'insegnamento pratico e teorico affinché possa conseguire la qualifica e il livello di cui all'art. 3, commi 4 e 5, del presente contratto.

### **Articolo 2** **Patto di prova**

1. La conferma in servizio dell'apprendista è subordinata al superamento di un periodo di prova pari a ..... secondo le disposizioni del C.C.N.L. per la categoria ..... datato .....
2. Durante detto periodo di prova è reciproca la facoltà di ciascuna delle parti di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso, né di indennità sostitutiva.

### **Articolo 3** **Inquadramento, qualifica e mansioni**

1. L'inquadramento contrattuale dell'apprendista al momento dell'avvio dell'apprendistato sarà nella categoria ..... con qualifica ..... secondo le disposizioni del C.C.N.L. per la categoria ..... datato .....
2. Il lavoratore avrà le seguenti iniziali mansioni di .....
3. L'inquadramento contrattuale dell'apprendista nel prosieguo dell'apprendistato evolverà secondo il seguente prospetto:  
Periodo dal mese ..... al mese ..... Livello di inquadramento: .....  
Periodo dal mese ..... al mese ..... Livello di inquadramento: .....
4. La qualifica attribuibile al termine del periodo formativo, in funzione degli esiti della formazione aziendale ed *extra*-aziendale e valutate le competenze acquisite nel percorso, è la seguente ..... secondo le disposizioni del C.C.N.L. per la categoria ..... datato .....
5. Il livello finale di inquadramento, in caso di qualificazione, sarà pari al livello ..... di cui all'articolo ..... del C.C.N.L. per la categoria ..... datato .....

### **Articolo 4** **Luogo di assunzione e sede di lavoro**

1. Il luogo di lavoro, è stabilito presso la sede di ..... sita in ..... alla via .....
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103 cod. civ. e fermo restando il puntuale adempimento di quanto contenuto negli articoli 5, 7 e 8 del presente contratto, il datore di lavoro ha facoltà di trasferire l'apprendista presso altre sedi, filiali, stabilimenti e unità produttive.

**Articolo 5**  
**Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro dell'apprendista è da considerarsi a tempo pieno, e articolato secondo lo schema seguente:  
dal lunedì al venerdì dalle ore ..... alle ore ..... e dalle ore ..... alle ore,  
sabato dalle ore ..... alle ore ..... e dalle ore ..... alle ore .....
2. Il datore di lavoro potrà modificare la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro in ragione delle proprie esigenze organizzative, tecniche e produttive, secondo le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero in base alle previsioni del contratto collettivo di prossimità.

**Articolo 6**  
**Ferie e permessi**

1. La disciplina delle ferie, dei permessi e dei giorni non lavorativi è quella stabilita dalla legge in vigore e dalle disposizioni del C.C.N.L. per la categoria ..... datato ..... e in particolare prevede la seguente articolazione:  
Ferie .....  
ROL .....  
ex Festività .....  
S. Patrono .....

**Articolo 7**  
**Formazione**

1. L'apprendista ha diritto di ricevere la formazione prevista per ciascuno degli anni di durata del periodo formativo di apprendistato dedotto in contratto, finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
2. La formazione sarà incentrata sull'addestramento teorico-pratico ed avverrà tramite l'affiancamento di personale specializzato e qualificato, ferma restando la partecipazione dell'apprendista alle iniziative di formazione previste.
3. La formazione riguarderà l'acquisizione sia di competenze di base sia di competenze professionalizzanti e trasversali, ed è mirata al raggiungimento dei seguenti obiettivi .....

**Articolo 8**  
**Tutor/referente aziendale**

1. Il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro ed ogni attività volta alla formazione esterna sarà curato e seguito da un *tutor/referente* aziendale individuato nella persona del sig./della sig.ra .....
2. Il tutore o referente aziendale è chiamato ad affiancare l'apprendista con il compito di trasmettergli le competenze adeguate allo svolgimento della mansione affidata in forza del presente contratto, nonché di favorire la piena, co-

stante ed effettiva integrazione tra la formazione esterna e la formazione interna all'azienda.

### Articolo 9

#### Obblighi e impegni del lavoratore

1. L'apprendista è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza nonché rispettando tutte le istruzioni ed indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata della sua formazione.
2. L'apprendista è obbligato a frequentare con assiduità e diligenza i corsi e le iniziative di addestramento, di formazione e di insegnamento per lo svolgimento della formazione prevista.
3. L'apprendista si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.
4. L'apprendista si impegna a rispettare il regolamento aziendale e le disposizioni interne adottate in azienda.
5. L'apprendista si impegna a rispettare le prassi e gli usi aziendali che si intenderanno conosciuti e integralmente accettati se l'apprendista non avanzerà specifiche eccezioni per iscritto entro il termine del periodo di prova.
6. L'apprendista dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare, nonché le violazioni e le sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale.
7. L'apprendista si impegna, al momento della cessazione del presente contratto, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà o di titolarità del datore di lavoro di cui abbia avuto materiale disponibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro.

### Articolo 10

#### Retribuzione

1. La retribuzione verrà corrisposta all'apprendista a cadenza mensile, secondo l'elaborazione basata sui seguenti dettagliati elementi, tenendo conto delle disposizioni del C.C.N.L. per il settore ..... datato ..... nonché dai successivi rinnovi, fermo restando quanto previsto dagli articoli 3, 5 e 6 del presente contratto:

Ore settimanali .....

Mensilità contrattuali .....

Divisore orario mensile .....

Paga base ..... Contingenza ..... E.D.R .....

Superminimo individuale .....

Mensilità differite .....

Premi di produzione .....

Ferie .....

ROL .....

Ex festività .....

S. Patrono .....

Maggiorazioni per turni .....

Maggiorazioni per straordinario .....

2. L'apprendista sarà iscritto all'Inps, ai fini previdenziali ed assistenziali, nonché all'Inail per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali e per lo stesso verranno versati secondo la periodicità e nella misura stabilite dalla legge i relativi contributi e premi.

### **Articolo 11**

#### **Attrezzature utilizzate**

1. Le attrezzature utilizzate, nello svolgimento delle mansioni sopra indicate, sono le seguenti:.....

### **Articolo 12**

#### **Salute e sicurezza sul lavoro**

1. Il datore di lavoro darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, e comunicherà all'apprendista le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza, ulteriori a quelle di seguito specificate: .....

2. L'apprendista si impegna ad attenersi alle prescrizioni e alle direttive di prevenzione e protezione impartite, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anormalità che dovessero essere riscontrate in occasione dello svolgimento delle proprie prestazioni lavorative.

### **Articolo 13**

#### **Recesso e conferma**

1. Il datore di lavoro ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine del periodo di formazione concordato per l'apprendistato, dando congruo preavviso ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., nonché ai sensi dell'articolo ..... del C.C.N.L. per il settore ..... datato .....

2. Ad eccezione del periodo di prova, nel corso del periodo di formazione dell'apprendistato il datore di lavoro non può recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

3. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto di lavoro prosegue con la conferma dell'apprendista

come lavoratore qualificato con ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### **Articolo 14**

#### **Informative al lavoratore e documentazione**

1. Il datore di lavoro procederà alla registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita dall'apprendista nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, *lett. i)*, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e al D.M. 10 ottobre 2005.
2. Il presente contratto viene consegnato in originale all'apprendista anche al fine di assolvere agli obblighi di informazione di cui all'art. 4-*bis*, comma 2, del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297 e in seguito dall'art. 40 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e, da ultimo, dall'art. 5 della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché a quelli sanciti dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.
3. All'apprendista viene consegnata in copia la seguente documentazione:
  - Regolamento aziendale;
  - Regolamento disciplinare;
  - Informativa sintetica sulle condizioni applicate al rapporto di lavoro;
  - Informativa sul trattamento dei dati personali.

### **Articolo 15**

#### **Certificazione del contratto**

1. Le parti concordano di avanzare apposita istanza comune alla Commissione di certificazione presso ..... intesa ad ottenere la certificazione del presente contratto, a conferma della sua esatta qualificazione e della corretta disciplina normativa ed economica adottata.

### **Articolo 16**

#### **Trattamento dei dati personali**

1. In relazione ai diritti rispetto al trattamento dei dati personali, a norma dell'art. 7 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, l'apprendista, preso altresì atto della informativa resagli ai sensi dell'art. 13 del medesimo D.Lgs. n. 196/2003, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando la committente a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguenti al presente contratto.

**Articolo 17**

**Disposizioni di rinvio**

1. Per tutto quanto non contemplato dal presente contratto, valgono le norme di legge e le disposizioni del C.C.N.L. per il settore ..... datato ..... nonché dei successivi rinnovi dello stesso C.C.N.L..

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo e data' .....

L'apprendista .....

Il datore di lavoro .....