



DOTT. PASQUALINO PANNISCO
Consulente del lavoro
Revisore legale

AVV. MELANIA LAZZARIN
Avvocato

DOTT. ANGELO PANNISCO
Consulente del lavoro

Treviso, 14 novembre 2019

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Circolare n. 31-2019

**Oggetto: Disciplina dell'apprendistato - Formazione – Piano formativo
individuale - Decreto legislativo n. 81/2015**

La disciplina generale del contratto d'apprendistato è contenuta tutta negli articoli da 41 a 47 del Decreto legislativo n. 81/2015.

Il resto della disciplina sul contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei principi stabiliti dalla stessa norma.

Secondo l'art. 41 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015 **“L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani”**.

1) Forma e contenuto del contratto di apprendistato.

Il contratto d'apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il Decreto legislativo sopra citato ha disposto che il contratto di apprendistato contenga, in forma sintetica, il Piano formativo che deve essere già stipulato **all'atto dell'assunzione**.

2) Disciplina generale

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Inoltre, l'art. 47 introduce un'importantissima novità: **“Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione”**.



3) Apprendistato professionalizzante

Questa è la tipologia di apprendistato più diffusa. Era già prevista dal Testo unico del 2011, e viene ora riscritta nel Decreto di riordino dei contratti di lavoro, ossia nel D. Lgs. Jobs Act n. 81 del 2015.

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

4) Durata del contratto

Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, mentre non è prevista quella massima.

Pertanto la durata dell'apprendistato dipende dal CCNL di settore, ossia è necessario consultare gli articoli del contratto collettivo che indicano appunto in quel settore produttivo quale è il limite di durata massima dell'apprendistato.

5) La formazione degli apprendisti

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica.

6) Libretto formativo – La registrazione della formazione ed il riconoscimento della qualifica

Il Libretto formativo del cittadino non è ancora operativo.

Il datore di lavoro – fino a quando non sarà completamente operativo il libretto formativo – può rilasciare una dichiarazione per l'accertamento e per la certificazione delle competenze e della formazione svolta dall'apprendista.

La stessa norma legislativa sopra indicata, peraltro, prevede espressamente l'obbligo per il datore di lavoro di registrazione nel "libretto formativo" della formazione effettuata e della qualificazione professionale eventualmente acquisita. I format predisposti dalla contrattazione collettiva costituiscono un valido aiuto, ma anche in loro assenza permane in capo al datore di lavoro l'obbligo di registrare la formazione.

E' consigliabile, pertanto, adottare accorgimenti per la registrazione della formazione, considerato che il datore di lavoro è comunque tenuto a registrare la formazione.

Un accorgimento utile può essere rappresentato, ad esempio, dalla predisposizione di un programma delle attività formative (con l'indicazione dei contenuti, del periodo di svolgimento, della durata e delle modalità di erogazione), collegato al piano formativo individuale e firmato dall'apprendista e dal tutor, in cui registrare periodicamente anche eventuali verifiche. L'adozione



di un supporto di questo tipo si riflette anche sull'impostazione dello stesso piano formativo individuale, rafforzando la necessità di esprimere i contenuti della formazione in termini di competenze e di indicare con un ragionevole livello di precisione i tempi, la durata e le modalità di svolgimento della formazione relativa a ciascuna delle competenze acquisite.

La formazione professionale è un elemento fondamentale ai fini della sussistenza del rapporto d'apprendistato. L'elemento caratterizzante dell'apprendistato è rappresentato dal fatto che il datore di lavoro, nell'esecuzione dell'obbligazione posta a suo carico, è tenuto ad erogare, come corrispettivo della presentazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la **formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali.**

7) Mancata formazione apprendistato e sanzioni per i datore di lavoro

Ciò significa che, in mancanza della formazione il rapporto di apprendistato può essere annullato dagli organismi ispettivi di propria iniziativa, oppure, su denuncia degli stessi lavoratori che potrebbero avere interesse alla qualificazione professionale per ottenere un miglior trattamento economico

In effetti, nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, **assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.**

Qualora il datore di lavoro sia esclusivamente responsabile della mancata formazione e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45 del Decreto, lo stesso è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

8) La retribuzione nel contratto di apprendistato

Come abbiamo accennato, il datore di lavoro che stipula un contratto di apprendistato può inquadrare l'apprendista fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL. Pertanto la retribuzione nel contratto di apprendistato è sempre stabilita secondo il CCNL ma applicando il compenso spettante in base al livello di inquadramento, o di sotto-inquadramento previsto.

9) Recesso durante l'apprendistato.

Al termine dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile.

Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per maggiori informazioni si veda l'approfondimento sul contratto di apprendistato professionalizzante pubblicato sul sito dello Studio al comparto "Casi e Questioni del Lavoro".

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

Studio Associato Pannisco