Presidenza e Segreteria Generale
Piazza G.G. Belli n° 2
00153 Roma
Tel. 06/58.300.213
Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale
Viale Bacchiglione n° 16
20139 - Milano
Tel. 02/53.93.539 r.a.
Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581

Roma, 16 Novembre 2011

LAV11225
SM

Oggetto: Testo Unico apprendistato. Circolare del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali- chiarimenti sul regime transitorio e regime sanzionatorio

Lo scorso 11 novembre il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha firmato una circolare con la quale si forniscono indicazioni interpretative dell'art. 7 del D.Lgs 167 del 2011, contenente il nuovo Testo Unico dell'Apprendistato.

Rinviando ad una lettura attenta del testo della nota ministeriale (disponibile cliccando sul link posto alla fine della presente nota), con la presente si evidenzia quanto stabilito a proposito del regime transitorio:

- per le Regioni e per i settori dove la nuova disciplina non sia immediatamente applicabile restano in vigore, in via transitoria e non oltre 6 mesi dall'entrata in vigore del D.lgs oggetto di analisi (quindi fino al 25 aprile 2012), tutte le disposizioni di legge (sia statali che regionali) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano la materia. Ciò comporta che un contratto di apprendistato stipulato entro il 25 aprile 2012, seguirà le regole della contrattazione collettiva di riferimento **anche a proposito della durata del periodo formativo, e sarà soggetto all'applicazione del relativo trattamento normativo anche dal punto di vista delle agevolazioni contributive**
- L'avvio dell'apprendistato **per la qualifica e il diploma professionale** (art. 3 D.Lgs 167/2011) è condizionato dall'Accordo in Conferenza permanente Stato-Regioni; pertanto, nella fase transitoria sarà possibile assumere con tale tipologia contrattuale **solo** nelle Regioni che abbiano stipulato le necessarie intese. In alternativa, sempre nel medesimo periodo, si potrà assumere in apprendistato secondo la disciplina di cui la L. 196 del 1997 e la Legge n. 25 del 1955, compresi anche i soggetti di minore età;
- L'avvio **dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere** sarà possibile solo qualora sia le singole Regioni che la contrattazione collettiva abbiano recepito la riforma e, dunque, disciplinato i profili di competenza (di base e trasversale le Regioni, professionalizzante i contratti collettivi o accordi interconfederali). Tuttavia qualora la formazione pubblica (di competenza regionale) non abbia luogo, da un lato non si configurerà alcuna violazione da parte del datore di lavoro (art. 7, comma 1) e, dall'altra, l'apprendistato professionalizzante potrà essere attivato sulla base della disciplina contrattuale **novellata** dalle organizzazioni datoriali e sindacali, nei limiti stabiliti dal Decreto legislativo stesso, quindi con riferimento alla mera formazione professionalizzante. Quanto alla possibilità di svolgere l'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale (come avveniva precedentemente con il comma 5-ter dell'art. 49 del D.lgs 276 del 2003), si configura in via residuale e comunque **solo a condizione che vi sia una concreta assenza di formazione pubblica.** Con riferimento infine alla concreta attuazione temporale della disciplina dell'apprendistato professionalizzante, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali auspica che le Regioni adottino le regolamentazioni di competenza, stabilendone l'efficacia solo allo scadere del periodo transitorio.
- Per quanto attiene all'apprendistato di alta formazione, la circolare chiarisce che nelle regioni che lo abbiano regolato ai sensi dell'ex art. 50 del D.lgs 276 del 2003, queste norme potranno ancora applicarsi sino a quando la Regione non modifichi la disciplina; in assenza di regolamentazione, potranno sottoscriversi delle intese ad hoc tra datore di lavoro e istituzione formativa. Diverso la disciplina transitoria che caratterizza **l'apprendistato di ricerca** ,che potrà essere immediatamente attivato tramite intese

specifiche tra istituti di ricerca e singolo datore di lavoro, indipendentemente dall'intervento delle Regioni e della contrattazione collettiva.
- Quanto all'assunzione di **lavoratori in mobilità**, sarà immediatamente possibile purchè si rispettino i limiti sopra individuati per ciascuna tipologia di apprendistato.
Circa il **regime sanzionatorio,** la circolare sottolinea, tra gli altri aspetti, che:
- ai fini della sanzionabilità del datore di lavoro è necessario che **sussistano sia** l'esclusiva responsabilità del datore stesso **che** il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi;
- Inoltre, alla verifica di una eventuale formazione carente, non seguirà necessariamente l'applicazione della sanzione ma il personale ispettivo **potrà scegliere** di ricorrere al c.d strumento della disposizione. Ciò significa che, in presenza di una carenza formativa ritenuta recuperabile (in quanto il datore di lavoro ha ancora a disposizione un arco temporale ritenuto sufficiente a recuperare il " debito formativo") l'ispettore potrà indicare al datore di lavoro le ore di formazione da svolgere entro un determinato periodo di tempo comportando una modifica del piano formativo individuale. In caso di inottemperanza a tali indicazioni verranno applicate le sanzioni di cui l'art. 11 del DPR n. 520 del 1955.

Cordiali saluti