

La circolare n.5/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali affronta il delicato tema delle violazioni in materia di apprendistato, per una disciplina di interesse trasversale per le aziende italiane; il contratto di apprendistato sta diventando infatti il canale preferenziale per l'accesso dei giovani al mondo del lavoro.

Vediamo nel dettaglio i punti trattati dalla circolare riguardo all'apprendistato professionalizzante, sintetizzandone i concetti salienti:

1. Formazione di base e Trasversale: La responsabilità esclusiva del datore di lavoro per la mancata erogazione della formazione di base e trasversale è riscontrabile solo se nella regione in cui ha sede legale l'azienda esiste un'offerta formativa pubblica. Laddove esiste, come nel caso della Regione Lazio, e l'azienda non garantisca la frequenza ai corsi, gli ispettori possono applicare le sanzioni previste dall'art.7 comma 1 del Testo Unico sull'apprendistato 167/2011 ([...] il datore di lavoro e' 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 altra sanzione per omessa contribuzione).

2. Formazione Professionalizzante: Si ricorre in sanzioni laddove non si effettui la formazione interna in termini quantitativi. Laddove l'ispettore del lavoro riscontri la mancata erogazione può applicare la sanzioni in funzione del tempo rimanente alla fine del periodo di formazione: se il controllo avviene nel primo anno, l'ispettore può decidere di applicare la disposizione senza applicare la sanzione (permette al datore di lavoro di mettersi in regola). Se il controllo avviene nel 2° e 3° anno di contratto (o nei successivi nel caso di durata maggiore), è prevista una proporzione di ore minime al di sotto della quale è possibile attuare la disposizione senza la sanzione. La circolare riporta la tabella con le percentuali minime richieste per non far scattare la sanzione; se per esempio il controllo avviene nel secondo anno di un contratto da 36 mesi, per non incorrere nella sanzione l'azienda deve aver garantito almeno il 100% della formazione del primo anno + il 40% della formazione del secondo anno.

3. Presenza del tutor o referente aziendale: i requisiti riferibili al tutor sono di competenza della contrattazione collettiva nazionale di riferimento. Laddove si riscontri una non conformità con i termini del CCNL l'ispettore può unicamente applicare una sanzione amministrativa (100 € - 600 €).

4. Limiti numerici: per le aziende con più di 10 lavoratori vale la proporzione massima di 3 apprendisti ogni 2 maestranze qualificate; per le aziende con meno di 10 lavoratori bisogna rispettare la proporzione del 100% tra apprendisti e maestranze qualificate; per aziende senza dipendenti e fino a 3 dipendenti si possono inquadrare massimo 3 apprendisti.

5. Apprendistato e esperienza pregresse: Non è ammissibile un rapporto di apprendistato se il lavoratore ha precedentemente svolto mansioni simili per una durata superiore alla metà di quanto previsto dal CCNL di riferimento (per il contratto di apprendistato).

6. Oneri di stabilizzazione: le aziende con più di 10 lavoratori che vogliono assumere in apprendistato devono aver confermato almeno il 50% degli apprendisti in forze nei 36 mesi precedenti. Fino al 18/07/2015 tuttavia vale la proporzione del 30%. Sono esclusi dal suddetto computo le interruzioni avvenute per: recesso nel periodo di prova, dimissioni, licenziamento per giusta causa. E' comunque sempre permessa l'assunzione di un apprendista anche senza la soddisfazione dei requisiti sopra descritti. Le aziende con meno di 10 dipendenti seguono solo gli oneri del proprio CCNL, ove indicati esplicitamente.

Per maggiori informazioni sull'apprendistato contattare:

Phidia Srl
Tel. 06.95558121
Mail. info@formazione-apprendistato.it