

L'apprendistato secondo la riforma del D.lgs 167/2011

Vogliamo qui trattare delle modifiche che sono state introdotte al contratto di apprendistato attraverso il D.lgs 167/2011. Infatti, con il citato decreto, l'apprendistato viene qualificato come un contratto di

lavoro a tempo indeterminato, benché al suo interno esista un rapporto formativo a tempo determinato. Il datore di lavoro e l'apprendista hanno la facoltà, al termine del periodo di formazione, di recedere liberamente dal contratto senza l'obbligo di alcuna motivazione. Ebbene, se le parti intendessero recedere dal contratto, dovrebbero esclusivamente rispettare il periodo di preavviso. Oltre a tipologie di apprendistato già esistenti, come l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione e ricerca, recentemente è stata inserita una nuova forma di contratto di apprendistato, ovvero l'apprendistato per la qualificazione dei lavoratori in mobilità.

A tale proposito, l'articolo 7 comma 4 del Decreto prevede che i lavoratori in mobilità possano essere assunti con contratto di apprendistato qualora vengano esclusi

da tutti i cicli produttivi. A questa tipologia di lavoratori possono essere applicati tutti e tre i contratti di apprendistato sopra citati, con alcune differenze. Difatti, per i lavoratori in mobilità non vengono applicati i limiti di età ed è requisito essenziale l'iscrizione nelle liste di mobilità. Tuttavia, per tali apprendisti non trova applicazione la conservazione delle agevolazioni contributive per un anno dopo la prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione. Non solo. L'articolo 2 comma 1 lettera a del Decreto legislativo 167/2011 stabilisce altresì che il piano formativo debba essere elaborato entro 30 giorni dalla stipula del contratto di apprendistato e che possa essere definito anche sulla base di moduli o formulari, se previsti dalla contrattazione collettiva o da enti bilaterali. Pertanto, il datore di lavoro che non applicasse la forma

scritta per il piano formativo individuale potrebbe incorrere in una sanzione amministrativa variabile da 100 a 600 euro. In questo caso, il lavoratore avrebbe la possibilità di adire il giudice del lavoro per il riconoscimento del contratto di apprendistato.

Per quanto concerne la violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo formativo, il D.lgs 167/2011 prevede l'applicazione di sanzioni specifiche e onerose. Tuttavia, bisogna fare una netta distinzione tra le omissioni e inosservanze di carattere formativo non più recuperabili e quelle invece recuperabili.

Per quanto concerne il primo caso, l'articolo 7 del Decreto stabilisce che, in caso d'inadempimento dell'erogazione della formazione, di cui sia esclusi-



responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione degli obiettivi, il datore di lavoro sia tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, con riferimento al livello d'inquadramento contrattualmente superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato. Nel secondo caso invece, l'articolo 7 prevede che qualora, a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato, emerga un'inadempimento sull'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo possa adottare un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per l'adempimento. Pertanto, se è vero che il D.lgs 167/2011 è giunto proprio in un periodo di crisi economico-finanziaria, venendo a costituire un vantaggio economico per molte imprese, incentivando altresì l'incremento occupazionale, è importante che il datore di lavoro rispetti scrupolosamente tutti gli oneri e i doveri per la formazione dell'apprendista, evitando così sanzioni amministrative.

Risponde alla nostra rubrica l'Avv. Cristiano Cominotto di Milano specializzato nelle problematiche legali in campo elettronico, informatico e dei sistemi di produzione. Chiunque desiderasse proporre o approfondire argomenti legali su queste pagine può telefonare al n. 02/5450823 o scrivere a: ao-fen@fieramilanomedia.it

