

APPRENDISTATO

I primi interventi ministeriali e legislativi sul Testo Unico dell'apprendistato

Patrizio Bernardo, LS LexJus Sinacta, avvocati e commercialisti

A distanza di poco più di 15 giorni dall'entrata in vigore del Testo Unico sull'apprendistato (D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 10 ottobre) dapprima il **Ministero del Lavoro**, con la **Circolare n. 29 in data 11 novembre 2011** e, immediatamente dopo, il legislatore con la c.d. **legge di stabilità 2012 (L. 183/2011)**, sono intervenuti con importanti precisazioni ed integrazioni della normativa appena approvata.

In particolare, il Ministero del Lavoro nella Circolare *cit.* ha inteso chiarire due importanti profili applicativi della novella legislativa (che, lo ricordiamo, sostituisce integralmente tutte le disposizioni in materia, puntando a **rilanciare l'istituto dell'apprendistato**, anche attraverso una significativa **semplificazione** rispetto al previgente impianto normativo, ed affidando un ruolo decisivo alla contrattazione collettiva nazionale) concernenti: il **regime transitorio** ed il **regime sanzionatorio**.

Quanto al primo profilo, si evidenzia come l'opzione legislativa sia stata inequivocabilmente quella, laddove sia necessario un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni, di consentire una eventuale perpetuazione della vecchia disciplina per un **periodo massimo di sei mesi** al termine del quale in ogni caso troveranno applicazione unicamente le disposizioni di cui al Testo Unico (art. 7, comma 7: *"per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti"*). Fa parzialmente eccezione – riducendo il possibile periodo transitorio - la disciplina dell'apprendistato cd. di terzo livello di cui all'art. 5 del Testo Unico (Apprendistato di alta formazione e di ricerca) laddove si dispone (co. 3) che: *"in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli Istituti tecnici e professionali e le Istituzioni formative o di ricerca .. senza oneri a carico della finanza pubblica"*). Peraltro, rispetto all'alto apprendistato, fattispecie già disciplinata dall'art. 50, D.Lgs. 276/2003, nelle regioni che lo abbiano già regolamentato, tale disciplina continua a trovare applicazione fino al recepimento della riforma ed in ogni caso non oltre la fase transitoria.

Quanto al secondo profilo sopra richiamato, il Ministero specifica che le **sanzioni** di cui all'art. 7, co. 1, del Testo Unico si applicano solamente in presenza del duplice requisito dell'**esclusiva responsabilità del datore di lavoro** – insussistente ove l'inadempimento sia imputabile alla mancata offerta formativa pubblica – e che sia tale da costituire **impedimento alla realizzazione delle finalità**, appunto, **formative**. Va evidenziato, come sottolinea la stessa Circolare, che ad una eventuale formazione carente non corrisponde necessariamente l'applicazione del regime sanzionatorio previsto *ex lege*. Infatti all'art. 7, co. 1, seconda parte, si prevede che il **personale Ispettivo** del Ministero ove ravvisi possibili inadempimenti adotti un provvedimento di disposizione assegnando un **congruo termine al datore di lavoro per adempiere** (art. 14, D.Lgs. 124/2004). Tuttavia, come rileva il Ministero, ove il periodo di apprendistato volga al termine, non potendosi più materialmente disporre di un *"congruo termine"* per rimediare al rilevato inadempimento, non resterà che applicare il regime sanzionatorio previsto (art. 7, co. 1: *"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, maggiorato del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione"*).

Sempre con la finalità di un più concreto rilancio dell'Istituto pare muoversi anche la novella di cui alla legge di stabilità 2012, che certamente potrà favorire un maggior ricorso all'apprendistato in particolare nella piccola impresa. Infatti, all'art. 22, co. 1, si dispone che *"al fine di promuovere l'occupazione*

*giovanile, a decorrere dal **1 gennaio 2012**, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il **31 dicembre 2016**, è riconosciuto ai **datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto**, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo".*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

P.I. 00777910159 - © Copyright Il Sole 24 Ore - Tutti i diritti riservati