

La Nuova Formazione Dei Lavoratori

REGIME SANZIONATORIO DELL'APPRENDISTATO

Penne - sala consiliare

20 settembre 2013

relatrice: **Avv.to Lola Aristone**

L. 28.06.2012 n. 92-Riforma Fornero

L'art. 1 proclama il lavoro subordinato a tempo indeterminato come contratto dominante
e considera l'apprendistato come modo prevalente di accesso al lavoro

La legge è intervenuta a modificare alcuni aspetti della disciplina dell'apprendistato contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011 (Testo Unico dell'Apprendistato).

Il D.Lgs. n. 167/2011

**quanto ai profili formativi
per ciascuna tipologia di apprendistato**

- a) riparto di competenze tra Stato e Regioni**
- b) specifica responsabilità in ordine all'attivazione della formazione**
- c) attività di Vigilanza diversificata**

Obblighi formativi e accertamento delle violazioni

Art. 7 co. 1 D.Lgs. n. 167/2011

A) inadempimento nella erogazione della formazione
esclusivamente responsabile il datore di lavoro

e

B) tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli

3- (*apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*)

4- (*apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*)

5- (*apprendistato di altra formazione e di ricerca*)

il datore di lavoro é 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

Riassumendo:

- ✓ La sanzione si applica per **omessa formazione non recuperabile**
- ✓ **esclusiva responsabilità del datore di lavoro**
- ✓ **la mancata formazione deve essere tale da impedire il raggiungimento degli obiettivi formativi (artt. 3,4,5)**

Cfr. Circolare Ministero del Lavoro n. 29/2011 e Circolare Ministero del Lavoro n. 5/2013

Art. 7 comma 1 seconda parte D.Lgs. 167/2011

Per il contratto di apprendistato in corso di esecuzione
l'inadempimento formativo se recuperabile

DISPOSIZIONE (art. 14 D.Lgs. 124/2004)

che assegna un congruo termine al datore di adempiere

SANZIONE ex art. 7, co 1 (prima parte):
se non è possibile recuperare il debito formativo

***Art. 14 D.Lgs. 124/2004**

Le **disposizioni**: esclusiva competenza del personale ispettivo in materia di lavoro e di legislazione sociale

Esecutive - Obiettivo

Ripristinare corretto svolgimento del rapporto

Inottemperanza alla Disposizione

ex. art. 11, co.1, DPR n. 520/1955

sanzione amministrativa da €. 515 a €. 2.580

IL NUOVO APPRENDISTATO

Esemplificazioni

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Responsabilità del datore di lavoro

Responsabilità del datore di lavoro

Percorsi formativi esterni previsti e attivati

Il datore non consente al lavoratore di seguirli e/o non effettua la formazione interna prevista

Applicabilità della Sanzione art. 7 co 1

Assenza di percorsi formativi esterni all'azienda

Il datore di lavoro non è “esclusivamente” responsabile dell'obbligo formativo, se effettua gli adempimenti amministrativi previsti dalla Regione

Inapplicabilità della Sanzione art. 7 co. 1

I percorsi formativi attivati, il datore di lavoro non è in regola con gli **adempimenti amministrativi**,
Sanzione art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 con emanazione di una **Disposizione***



Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Formazione trasversale → gestita dalle Regioni

Se facoltativa

-> **nessun obbligo in capo al datore ->**
nessuna sanzione né disposizione

CCNL : datore obbligato alla formazione trasversale ->

Verifica della formazione per

quantità, contenuti, modalità CCNL

e Piano Formativo Individuale



Apprendistato di altra formazione e di ricerca

**Responsabilità datoriale se attivati i percorsi formativi dalle Regioni
e
il datore non effettua gli adempimenti amministrativi**

In assenza di regolamentazione regionale

parametro di riferimento: **convenzioni** (art. 3 co. 5)

per quantità, contenuti, modalità formazione interna

Grave inadempimento dell'obbligo formativo

Se il datore è l'unico responsabile art. 7, co.1, prima parte.

-> **carenza della formazione**= requisito essenziale del contratto
disconoscimento del contratto di apprendistato

riconduzione alla forma comune di rapporto di lavoro ex tunc

Violazione dei principi per l'attivazione e svolgimento del contratto di apprendistato

Art. 7 co. 2

Sanzione amministrativa pecuniaria da €. 100 a €. 600
e in caso di recidiva da €.300 a €.1500

Per violazione delle disposizioni collettive attuative dei principi di cui all'art. 2 co. 1 lettere a) b) c) e d).



TUTOR

La disciplina è demandata a:

CCNL -> i quali assegnano ruoli diversificati

Regioni per la loro formazione

Carenze formative per assenza del tutor e/o inadeguata formazione ->>>>
raggiungimento obiettivi formativi

Sanzioni art. 7 co. 2 D.Lgs. 167/2011:

sanzione amministrativa pecuniaria da €. 100 a €. 600



Art. 2

- a) **forma scritta del contratto, patto di prova, piano formativo individuale**
- b) **divieto di retribuzione a cottimo**
- c) **possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori alla categoria spettante**
- d) **presenza di un tutore o referente aziendale**

IL NUOVO APPRENDISTATO

Potere di contestazione delle violazioni in questi casi a tutti gli organi di vigilanza :

DIFFIDA Obbligatoria (art. 13 D.Lgs 124/2004)

inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore ... alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale



Sanzione Maggiorata

Recidiva : REITERAZIONE

di cui alla L. 681/1981 art. 8bis

Nei 5 anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa accertata con ordinanza ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, non con riferimento alla stessa lettera dell'art. 2 e in relazione a lavoratori diversi

Visita medica preassuntiva

< Obbligatoria per il minore

< Competente soltanto un medico incardinato nel Servizio Sanitario nazionale

Il Testo Unico nulla legifera al riguardo

Vigenza :

Art. 8 L. 977/1967

Art. 41 DLgs 81/2008 per i minori soggetti a sorveglianza sanitaria

RECESSO per le **PARTI** (*art. 2, comma 1 lett. L*)
durante il periodo di formazione solo per

- a) GIUSTA CAUSA
- b) GIUSTIFICATO MOTIVO

Divieto per le parti di recedere...

*In caso di licenziamento trovano applicazione le sanzioni previste
dalla normativa vigente*

Per il lavoratore può parlarsi di giustificato motivo per le dimissioni
Qual è la giusta causa
Quali le conseguenze

Al termine della formazione (art. 2, comma 1, lett. M)

<Recesso dal contratto con **preavviso** per le Parti decorrente dal periodo formazione ex art. 2118 c.c.

<Nel periodo di preavviso vige la disciplina dell'apprendistato

<**In mancanza di recesso** di una delle Parti il rapporto **prosegue come un ordinario rapporto di lavoro**

Onere di stabilizzazione

50% degli apprendisti deve essere stabilizzato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione di un apprendista
30% per 36 mesi dalla pubblicazione della legge **fino al 18.07.2015**

Esclusi dal computo i contratti cessati per dimissioni e licenziamento per giusta causa.

Datori con > 10 dipendenti



Gli apprendisti assunti in violazione sono considerati lavoratori a tempo indeterminato (art. 2 co. 3)

Ipotesi di conversione legale dei contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto

In tali casi é consentita l'assunzione di 1 solo apprendista



Limiti numerici

Datori con < 10 dipendenti

3 lavoratori specializzati /
2 apprendisti

Datori con > 10 dipendenti

1 lavoratore specializzato /
1 apprendisti

Garantire una adeguata formazione e affiancamento al lavoratore

Sanzione:

Trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato*

Solo nel caso di limiti numerici legali non così nel caso del CCNL effetti obbligatori

Grazie per l'attenzione