

2011

15 novembre

PROGETTO QGC –
Quaderni giuslavoristici
di Confesercenti

Michele Faioli

[Q.11 – L'APPRENDISTATO RIFORMATO. REGIME TRANSITORIO E SANZIONI TRA LEGGE E CONTRATTO COLLETTIVO]

I QGC sono pubblicati mediante la rivista on line www.confesercenti.it - Registrazione del Tribunale di Roma
n. 545/2007 – Redazione in Via Nazionale, 60 00184 Roma

Sommario

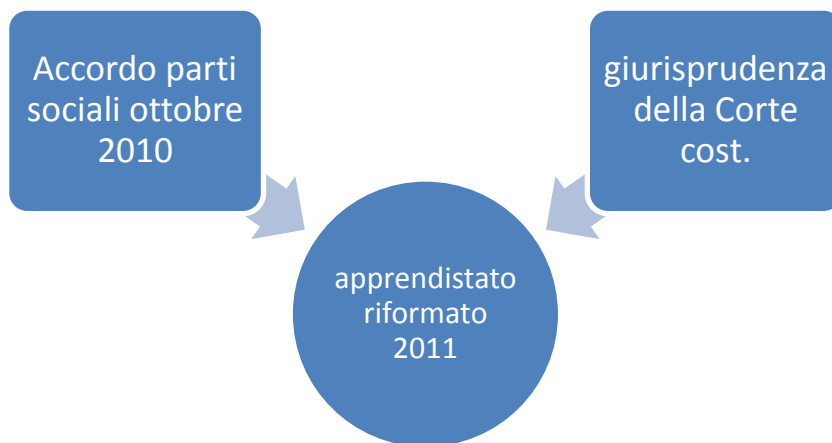
1. Introduzione all'apprendistato riformato. Dalla giurisprudenza costituzionale del 2010 all'Accordo per il rilancio dell'apprendistato. Il d.lgs. 14.9.2011, n. 167 (norme generali, tipi, contrattazione collettiva, sanzioni). Cenni agli incentivi economici (legge di stabilità 2012 – l. 12.11.2011, n. 183).....	2
a. Il nuovo assetto. Il primato della contrattazione collettiva sulle leggi regionali	5
b. Focus sull'apprendistato professionalizzante.....	9
2. Il regime transitorio secondo l'art. 7 del d.lgs. 14.9.2011, n. 167 e la Circ. Min. Lavoro 11.11.2011, n. 29.....	11
3. Il regime sanzionatorio.....	14

1. Introduzione all'apprendistato riformato. Dalla giurisprudenza costituzionale del 2010 all'Accordo per il rilancio dell'apprendistato. Il d.lgs. 14.9.2011, n. 167 (norme generali, tipi, contrattazione collettiva, sanzioni). Cenni agli incentivi economici (legge di stabilità 2012 – l. 12.11.2011, n. 183)

Possono essere eletti **due punti focali** mediante cui leggere il recente d.lgs. 14.9.2011, n. 167, che ha riformato la disciplina dell'apprendistato¹: da una parte, la sentenza della **Corte cost. 14.5.2010, n. 176** (giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 23, 1°, 2°, 3° e 4° co., d.l. 25.6.2008 n. 112 conv. con modificazioni in l. 6.8.2008 n. 133²), inserita in un solco tracciato dal giudice costituzionale dal 2005 in poi (Corte cost. 28.1.2005, n. 50; Corte cost. 19.12.2006, n. 425; Corte cost. 2.2.2007, n. 21; Corte cost. 6.2.2007, n. 24). e dall'altra, **l'Accordo del 27.10.2010** per il rilancio dell'apprendistato, sottoscritto da tutte le parti sociali.

¹ Un primo commento alla nuova disciplina è di Ciucciovino S., Il contratto di apprendistato professionalizzante nel settore turistico: problemi e prospettive, in Sandulli P., Pandolfo A., Faioli M. (a cura di), Bilateralità, lavoro e turismo, Torino, 2011.

² Nella sentenza si possono rintracciare almeno tre massime "Non è incostituzionale l'art. 23, comma 1, del decreto-legge n. 112 del 2008, che ha modificato l'art. 49, comma 3, del d.lgs. n. 276 del 2003, eliminando la previsione della durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante. La legge non riduce automaticamente i tempi della formazione professionale e non lede la competenza delle Regioni in materia di formazione professionale. E' costituzionalmente illegittimo – per contrasto con gli artt. 117 e 120 Cost. e con il principio di leale collaborazione – l'art. 23, comma 2, del decreto-legge n. 112 del 2008, limitatamente alle parole «non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi», «integralmente» e «definiscono la nozione di formazione aziendale e», in quanto, rimettendo esclusivamente ai contratti collettivi di lavoro o agli enti bilaterali profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, oblitera le competenze regionali in materia. Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 23, comma 4, del decreto-legge n. 112 del 2008 che ha modificato l'art. 50, comma 3, del d.lgs. n. 276 del 2003. Attraverso le convenzioni tra Università e datori di lavoro lo Stato consente di dar luogo effettivamente ai contratti di apprendistato di alta formazione in quelle Regioni ove ancora non sia stata posta una disciplina. Nulla impedisce, poi, alle Regioni di legiferare, riappropriandosi della propria competenza in tema di formazione. L'espressione «in assenza di regolamentazioni regionali» va infatti interpretata come se equivallesse a «fino all'emanazione di regolamentazioni regionali». Si v. per una ricostruzione degli sviluppi più recenti dell'istituto Ciucciovino S., La concorrenza di competenze Stato-Regioni nella disciplina dell'apprendistato ancora una volta all'attenzione della Corte Costituzionale, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2011 fasc. 2, pt. 2, pp. 276 – 279; D'Onghia M., Ancora una pronuncia della Corte Costituzionale sul riparto di competenze fra Stato e Regioni in tema di apprendistato, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2010 fasc. 4, pt. 2, pp. 644 – 659; Barbieri M., Apprendistato professionalizzante: la leale collaborazione impossibile (per ora), in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2010 fasc. 4, pt. 2, pp. 1070 – 1098; Ciucciovino S., Stato, regioni, autonomia privata nell'apprendistato professionalizzante, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2010 fasc. 4, pt. 2, pp. 1089 – 1099; Garattoni M., La formazione aziendale nell'apprendistato ex art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003 dopo la sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2010 fasc. 4, pt. 2, pp. 1099 – 1108.



Il percorso che dal 2003 ad oggi ha segnato la storia dell'apprendistato, anche per effetto delle rimodulazione della disciplina dell'art. 49, d. lgs. 10.9.2003, n. 276, è volto verso l'emancipazione dell'autonomia collettiva, la quale nella regolazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante ha impostato gli elementi essenziali della formazione esclusivamente aziendale.

Nella sentenza del 2010, la Corte cost. ha dichiarato parzialmente incostituzionale il comma 5 ter dell'art. 49, d. lgs. 10.9.2003 n. 276, nella parte in cui veniva devoluta integralmente al contratto collettivo la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante a formazione esclusivamente aziendale³.

Secondo la Corte cost. l'incostituzionalità del comma 5-ter risiede nel fatto dell'aver consegnato integralmente la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante all'autonomia collettiva in caso di formazione esclusivamente aziendale. Ciò ha determinato per la Corte "totale estromissione delle Regioni dalla disciplina de qua".

Per la Corte, invece, vi è una "naturale proiezione esterna dell'apprendistato professionalizzante" connessa "all'acquisizione da parte dell'apprendista dei crediti formativi, utilizzabili nel sistema dell'istruzione – la cui disciplina è di competenza concorrente – per l'eventuale conseguimento di titoli di studio".

³ Ciucciovino S., op. cit., 2010 chiarisce che "in effetti nel comma 5-ter dell'art. 49 aveva trovato il suo culmine quel processo avviato dal legislatore nazionale fin dal 2005 teso a svincolare l'apprendistato professionalizzante dall'intervento regolativo delle Regioni: se nel 2003 l'autonomia collettiva era fonte pienamente concorrente con quella regionale (art. 49, comma 5), negli anni successivi è diventata, dapprima, fonte suppletiva e temporaneamente sostitutiva di quella regionale (art. 49, comma 5-bis, introdotto con d.l. 14 marzo 2005, n. 35 conv. in l. 14 maggio 2005 n. 50) e, successivamente, canale parallelo e del tutto alternativo alla legge regionale per l'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale (art. 49, comma 5-ter introdotto con d.l. 25 giugno 2008 n. 112, conv. in l. 6 agosto 2008 n. 133)".

Per questa ragione è costituzionalmente illegittimo il comma 5-ter nella parte in cui senza alcun ragionevole motivo incide sul principio dell'intesa tra Regioni e parti sociali per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante previsto dal primo periodo del 5° co. dell'art. 49, d.lgs. 10.9.2003, n. 276. In questa prospettiva sono stati considerati altresì incostituzionali i profili che riguardano l'abolizione delle competenze regionali in materia di controllo circa il quantum minimo della formazione, l'effettiva attuazione dell'obbligo formativo, la certificazione dell'avvenuta formazione, la definizione della nozione di formazione aziendale.

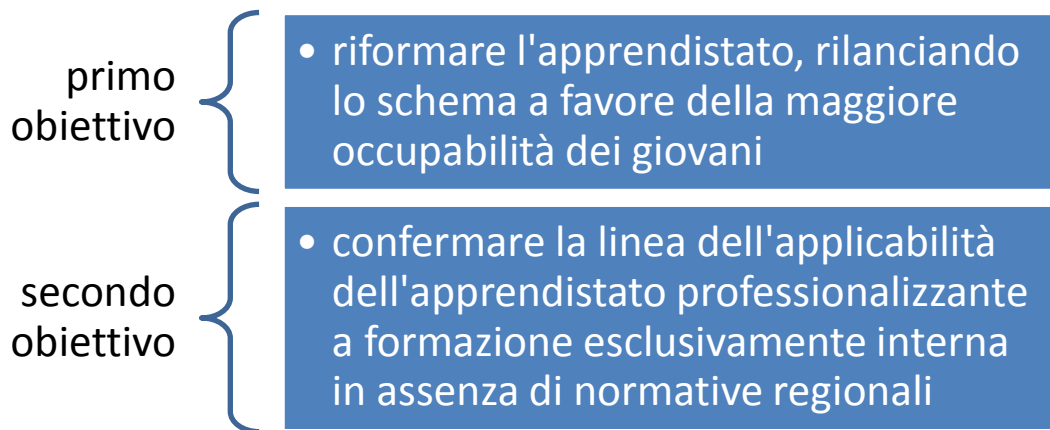
Si comprende che la Corte non distingue tra concetti utili per l'istituto dell'apprendistato (**qualifica, qualifica professionale, qualifica professionale ai fini contrattuali, profili formativi**). Il rischio di questa mancata distinzione conduce il concetto di formazione esclusivamente aziendale di cui al comma 5-ter verso la formazione a rilevanza pubblica e non verso la formazione a rilevanza esclusivamente endogena (interna al contratto di lavoro)⁴.

Gli scenari che successivamente a questa sentenza della Corte cost. potevano essere studiati erano almeno due:

- a. In assenza di normative regionali o in assenza di normative regionali contrastanti con il contratto collettivo, l'apprendistato a formazione esclusivamente aziendale sarà eseguito secondo la disciplina del contratto collettivo. Se successivamente è intervenuta o interverrà la legge regionale sarà necessario contemperare le possibili diverse posizioni.
- b. In presenza di normativa regionale, **l'apprendistato a formazione esclusivamente regionale sarà eseguito con gli adeguamenti necessari introdotti che combinano istanze regionali con sistema contrattuale.**

L'Accordo per il rilancio dell'apprendistato dell'ottobre 2010 ha tentato una risposta all'evoluzione giurisprudenziale, ponendo due obiettivi:

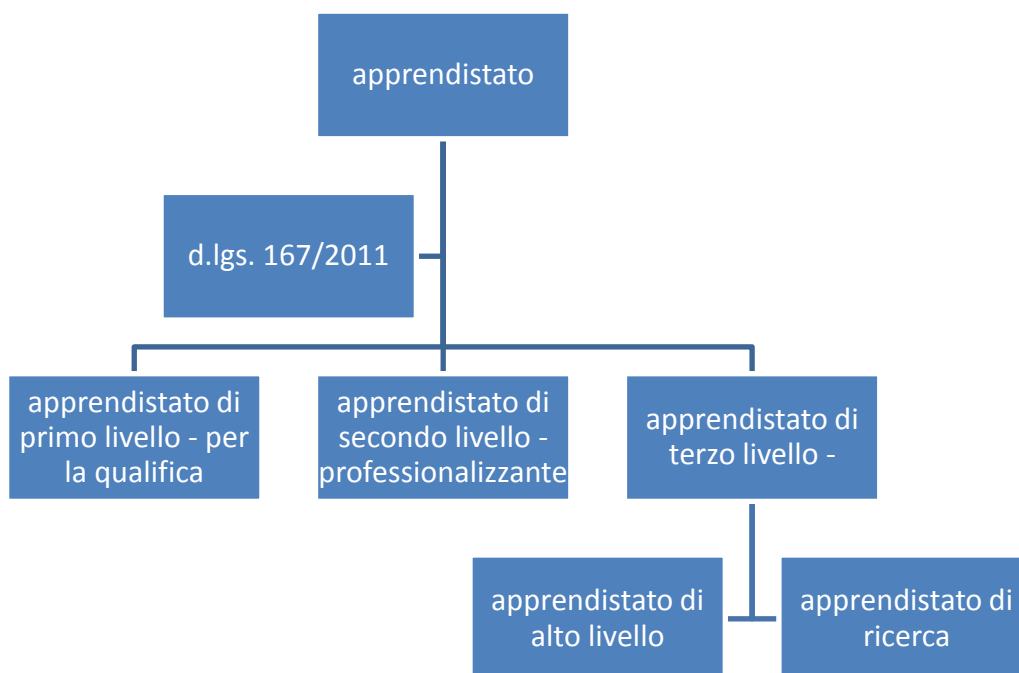
⁴ Ciucciovino S., op. cit., 2010, conferma che "la fattispecie regolata dal comma 5-ter è, cioè, quella di un rapporto di apprendistato dove la formazione endoaziendale è da intendere non solo come formazione gestita ed erogata dall'azienda (all'interno o all'esterno del perimetro aziendale poco importa), ma anche come formazione che presenta una rilevanza esclusivamente interna al rapporto di lavoro, senza connessioni con il sistema pubblico dell'istruzione e della istruzione e formazione regionale. Il che significa che tale formazione non può condurre all'acquisizione della qualifica professionale che, ex art. 51 d. lgs. n. 276 del 2003, vale come credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale, e non è coperta dagli eventuali finanziamenti o incentivazioni pubbliche erogate dalle Regioni. Se il comma 5-ter fosse stato letto ed interpretato in questo senso, la Corte non lo avrebbe dichiarato incostituzionale, non ravvisandosi alcuna lesione di competenze regionali".



Il d.lgs. 14.9.2011, n. 167 ha riformato l'apprendistato, muovendo da questo contesto storico-giurisprudenziale e storico-sindacale.

a. Il nuovo assetto. Il primato della contrattazione collettiva sulle leggi regionali

Il nuovo assetto può essere schematizzato nel modo che segue:



Il d.lgs. 14.9.2011, n. 165 affida alle Regioni un compito diverso rispetto al sistema del 2003. Le Regioni hanno **il compito di organizzare la formazione integrativa da offrire agli apprendisti**.

Questa formazione integrativa non può superare le 120 ore nell'intero triennio.

Qualora le Regioni non potessero organizzare tale formazione integrativa, il contratto di apprendistato può essere stipulato e eseguito ugualmente.

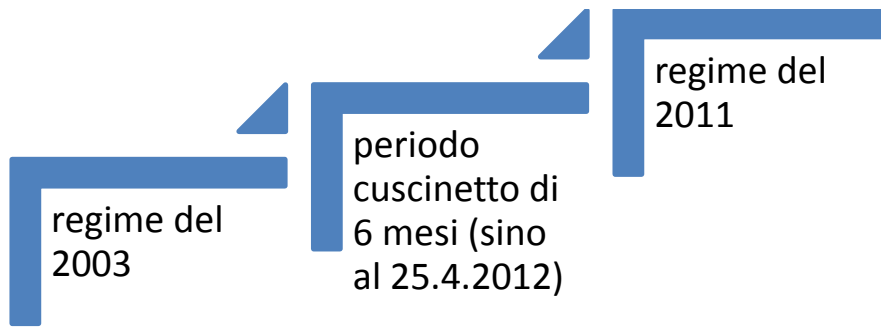
È una compressione dei poteri regionali concertata tra governo, regioni e parti sociali.

L'art. 2 del d.lgs. 14.9.2011, n. 167 dispone, infatti, che "la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi [...]".

La fonte unica dell'apprendistato sarà la contrattazione collettiva (accordi interconfederali o contratti collettivi di settore), quando le parti sociali completeranno il percorso di definizione delle regole (non oltre sei mesi dall'approvazione della normativa del 2011). Il che determina un primato della contrattazione collettiva sulle leggi regionali, le quali si coordineranno esclusivamente nella fase di erogazione delle **formazione integrativa** (ammesso che essa sia stata definita in quella determinata Regione).

È un **primato a scadenza**: qualora la contrattazione collettiva entro 6 mesi dall'entrata in vigore della disciplina di cui al d.lgs. 14.9.2011, n. 167 (cioè, entro il 25.4.2012) non dovesse regolare l'istituto dell'apprendistato verrebbero meno tutte le regolazioni di legge (nazionali e/o regionali) e di contratto collettivo oggi esistenti. Viene posto un limite temporale con finalità estintive delle normative che oggi regolano il sistema dell'apprendistato (art. 7, 6° e 7° co., d.lgs. 14.9.2011, n. 167).

Nel periodo cuscinetto dei 6 mesi le regole di cui al regime precedente continuano a applicarsi (v. **Sezione 2 che segue**).



I principi su cui il nuovo istituto dell'apprendistato si poggia sono i seguenti:

principi

è contratto a tempo indeterminato (art. 1)

la formazione ha una durata determinata (artt. 3, 4, 5)

allo scadere del periodo di formazione, il datore di lavoro può recedere liberamente dal contratto di lavoro (art. 2, 1° co., lett. m)

se allo scadere del periodo di formazione e in mancanza di recesso, il contratto di lavoro perde ogni elemento di specialità (sottoinquadramento e retribuzione correlata)

divieto di cottimo

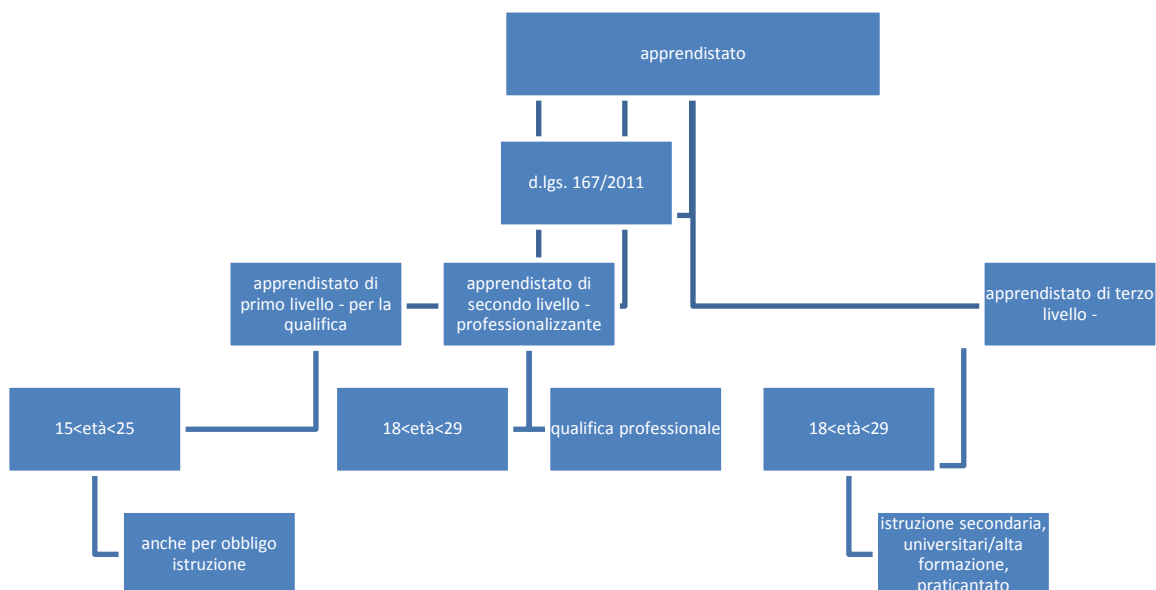
forma scritta

riconoscimento qualifica e registrazione competenze acquisite

formazione sub tutor/referente aziendale

incentivi economici, sino a un anno successivo allo scadere per periodo formativo

Il nuovo assetto si distingue per ambiti soggettivi di applicazione riferiti all'età anagrafica e ai percorsi di formazione/istruzione:



Nell'apprendistato di primo livello la durata della formazione sarà stabilita dalle Regioni. I profili formativi saranno stabiliti altresì dalle Regioni. La durata sarà proporzionata alla qualifica/diploma, e non potrà in ogni caso superare tre anni (quattro anni in caso di diploma quadriennale regionale).

Nell'apprendistato di secondo livello la durata della formazione sarà stabilita dalla contrattazione collettiva (anche decentrata). La durata potrà essere correlata all'età e alla qualificazione professionale da conseguire. Il periodo di formazione non potrà superare i tre anni, salvo che per le figure professionali relative alle attività artigianali per le quali il periodo è elevato a 5 anni (**Min. Lav. Interpello 26.10.2011, n. 40**).

Nell'apprendistato di terzo livello la durata del periodo di formazione è affidata a intese tra Regioni, OOSS, Università e istituzioni formative/di ricerca. Non essendo stato indicato un tetto massimo e avendo stabilito che il datore di lavoro in mancanza di tali intese possa stipulare tale contratto (art. 5, 3° co.), si ritiene che tale istituto sia immediatamente attivabile.

La legge di stabilità del 2012 (**l. 12.11.2011, n. 183**) ha stabilito in materia di **incentivi economici** dell'apprendistato che a decorrere dal 1.1.2012 sino al 31.12.2016, i datori di lavoro con meno di 9 dipendenti, possono godere di uno sgravio contributivo del 100% della contribuzione dovuta in caso di assunzione di apprendisti per i primi tre anni di contratto.

b. Focus sull'apprendistato professionalizzante

La formazione esclusivamente aziendale è caratteristica fondamentale dell'apprendistato professionalizzante. Focalizziamo l'attenzione su questo istituto. Vi è l'urgenza di una "integrazione" tra offerta formativa pubblica e quella derivante dai contratti collettivi (Circ. Min. Lav. 11.11.2011, n. 29).

Se nell'apprendistato per la qualifica professionale (di primo livello) la formazione è finalizzata all'acquisizione della qualifica o diploma professionale regionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, allora la qualifica deve essere identificata con quella attinente al secondo ciclo del sistema di istruzione e formazione. Per questa ragione si afferma la competenza regionale nel definire i profili formativi interni ed esterni all'azienda. Alla contrattazione collettiva è ritagliato il compito di stabilire le "modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni" (art. 3, 2° co., d.lgs. 14.9.2011, n. 167).

Se nell'apprendistato professionalizzante la formazione è finalizzata all'acquisizione "della qualifica professionale ai fini contrattuali" (art. 4, 1° co., d.lgs. 14.9.2011, n. 167) in funzione dei profili professionali stabiliti dai contratti collettivi (art. 4, 2° co., d.lgs. 14.9.2011, n. 167). Gli standard formativi di riferimento non saranno oggetto di definizione regionale, ma saranno "definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale" (art. 5, 2° co., d.lgs. 14.9.2011, n. 167).

La formazione nell'apprendistato professionalizzante si svolge nell'ambito dei poteri datoriali e sempre sotto la responsabilità del datore di lavoro, anche quando tale formazione

viene integrata dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, in relazione alle competenze di base e trasversali (piena competenza regionale), "sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista" (art. 4, 3° co., d.lgs. 14.9.2011, n. 167).

Il legislatore ha cercato in questo modo una via di fuga dal dilemma sul conflitto di competenze tra Stato e Regioni che è stato oggetto dell'intervento giurisprudenziale ricordato in premessa.

Per questo si afferma che **"alle Regioni ora spetta la disciplina della formazione relativa alle competenze di base e trasversali, mentre la formazione professionalizzante e di mestiere, cioè relativa alle competenze tecnico-professionali e specialistiche, rimane di esclusiva competenza della contrattazione collettiva"**⁵.



Nella formazione nell'apprendistato professionalizzante il monte di centoventi ore di formazione per l'intera durata del contratto è un limite massimo (non più minimo).

Tale formazione riguarda la formazione di base e trasversale che è di competenza regionale, tanto che "qualora la formazione pubblica di cui è responsabile la Regione non dovesse avere luogo, il legislatore ha inteso garantire [...] che l'apprendistato professionalizzante o di mestiere possa essere attivato sulla base della sola disciplina contrattuale novellata dalle organizzazioni datoriali e sindacali sulla base del D.Lgs. n. 167/2011" (**Circ. Min. Lav. 11.11.2011, n. 29**); ed è in questa logica che viene riconosciuta **"la possibilità di svolgere un apprendistato con formazione esclusivamente a carico del datore di lavoro – analogamente a quanto previsto in passato"**

⁵ Ciucciovino S., Il contratto, op. cit., 2011, pag. 21.

dall'art. 49, comma 5 ter, del D.Lgs. n. 276/2003 – a condizione però dell'assenza di una concreta offerta formativa pubblica” (Circ. Min. Lav. 11.11.2011, n. 29). Qui vi è il collegamento con l'art. 7, 7° co., d.lgs. 14.9.2011, n. 167.



Tale formazione potrà essere riproporzionata in caso di apprendistato stagionale in ragione della sua minore durata.

I fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni (art. 2, 1° co., lett. e, d.lgs. 14.9.2011, n. 167) potranno finanziare percorsi formativi aziendali per gli apprendisti. L'art. 10, d.l. 13.8.2011 n. 138 ha esteso questa possibilità anche ai lavoratori a progetto (“misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto”).

2. Il regime transitorio secondo l'art. 7 del d.lgs. 14.9.2011, n. 167 e la Circ. Min. Lavoro 11.11.2011, n. 29

Il d.lgs. 14.9.2011, n. 167 dovrà essere applicato con una certa rapidità. Nelle Regioni ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, possono continuare a trovare applicazione per non più di sei mesi dalla entrata in vigore del sistema riformato “le regolazioni vigenti” (normative regionali, ove esistenti, e contrattuali collettive).

In ogni caso, laddove sia assente per l'apprendistato professionalizzante un'offerta formativa pubblica delle competenze di base e trasversali di cui all'art. 4, 3° co., "trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti" (art. 7, 7° co., d.lgs. 14.9.2011, n. 167).

Il regime transitorio è disciplinato nell'art. 7, 6° e 7° co., d.lgs. 14.9.2011, n. 167. Per meglio comprendere questa disciplina si deve ricapitolare il quadro dei soggetti istituzionali tenuti entro 6 mesi alla declinazione della normativa applicativa:



Il quadro della disciplina transitoria muove da alcune considerazioni preliminari.

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 14.9.2011 l'operatività della disciplina del nuovo assetto dell'apprendistato dipende dal tipo di contratto e dall'intervento richiesto dalla legislazione nazionale alla legislazione regionale e alla contrattazione collettiva.

Nella Circ. Min. Lavoro 11.11.2011, n. 29 si chiarisce che la previgente normativa (qui per comodità espositiva si dirà "sistema 2003") è stata abrogata.

Tuttavia nel periodo cuscinetto dei 6 mesi, di cui all'art. 7 del d.lgs. 14.9.2011, n. 167, il sistema 2003 trova ancora applicazione (**PRINCIPIO DI ULTRATTIVITA'**).

Viene limitata la fase cuscinetto ponendo un modello estintivo del sistema 2003 qualora entro il 25.4.2012 non fossero poste in essere le normative/regolazioni che sono state rappresentate nello schema precedente.

I contratti già stipulati (anche nel periodo cuscinetto) sono assoggettati al sistema 2003, con riferimento anche alla durata della formazione e al trattamento economico-normativo.



Questo schema presenta delle criticità che debbono essere risolte in modo specifico.

Nell'apprendistato di primo livello sino a quando le Regioni e i CCL non disciplineranno i contenuti delle proprie materie (v. schema sopra) si verificherà quanto segue:

- Nei sei mesi cuscinetto, i minori potranno essere assunti ove vi siano specifiche intese Governo-Regioni (Lombardia e Veneto) o secondo il sistema 2003 nelle altre Regioni
- Post periodo cuscinetto, il sistema 2003 e le intese regionali non potranno più essere applicate
- Vale anche qui il principio dell'ultrattività del sistema 2003 con riferimento alle posizioni già attivate (pre e durante il periodo cuscinetto).

Nell'apprendistato di secondo livello sino a quando le Regioni e i CCL non disciplineranno i contenuti delle proprie materie (v. schema sopra) si verificherà quanto segue:

- Nel periodo cuscinetto vale il sistema 2003 se la materia è stata già regolata da CCL e Regioni; si applicano le nuove norme se la materia non è stata regolata da CCL e Regioni.
- Vale il principio di ultrattività del sistema 2003 con riferimento alle posizioni già attivate (pre e durante il periodo cuscinetto), anche per l'apprendistato stagionale
- Con riferimento alla offerta formativa integrativa pubblica, il contratto di apprendistato di cui al nuovo regime può essere posto in essere
- La qualifica di maestro artigiano non potrà essere utilizzata sino alla definizione mediante Accordo Regioni-OOSS

Nell'apprendistato di terzo livello sino a quando le Regioni e le istituzioni formative non disciplineranno i contenuti delle proprie materie (v. schema sopra) si verificherà quanto segue:

- L'apprendistato di terzo livello nella specie di apprendistato di RICERCA è un tipo nuovo di contratto; ciò significa che è immediatamente operativo mediante intesa tra datore di lavoro e soggetto formatore.
- L'apprendistato di terzo livello nella specie di apprendistato di ALTO LIVELLO segue le regole del principio di ultrattività sin qui esposto (posizione pre e durante periodo cuscinetto regolate secondo il sistema 2003). Successivamente al 25.4.2012, in mancanza di disciplina specifica, sarà possibile procedere alla stipula del contratto sulla base di intese tra datori di lavoro e formatori.

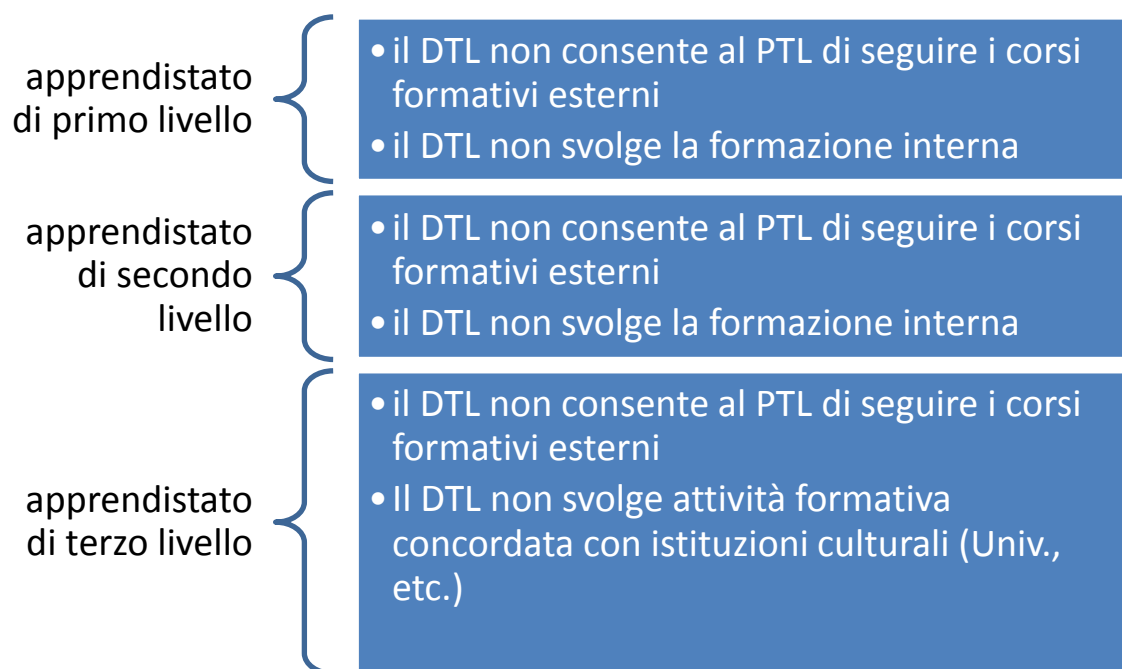
Il rapporto tra contrattazione collettiva decentrata e norme di legge (anche regionali) deve essere definito con riferimento alle materie delegate dalla contrattazione nazionale di riferimento.

È un modo per evitare potenziali conflitti tra fonti dell'istituto.

3. Il regime sanzionatorio

L'inadempimento dell'obbligo formativo è imputabile al datore di lavoro se viene a verificarsi il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Il datore di lavoro risponde per tale inadempimento. La sanzione consiste nel versamento dei contributi, maggiorati del 100%, relativi alla differenza tra importo versato e importo dovuto con riferimento al livello contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto all'esito del periodo di formazione. Le condotte che determinano l'inadempimento del datore di lavoro sono elencate, in via esemplificativa, nella Circ. Min. Lav. 11.11.2011, n. 29.



L'ispettorato **non** potrà applicare tale sanzione al datore di lavoro qualora

- sia stato accertato che vi "la mancata formazione sia dovuta **esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica**" (Circ. Min. Lav. 11.11.2011, n. 29)
- sia stato accertato che il debito formativo possa essere recuperato (in questo caso si applicheranno misure ispettive dissuasive o di promozione – art. 14, d.lgs. 23.4.2004, n. 124).

Diverse sono le sanzioni di cui all'art. 7, 2° co., d.lgs. 14.9.2011, n. 167. Essi riguardano le modalità pratiche di attivazione del contratto di apprendistato (stipulazione di contratto in assenza di forma scritta, limiti di cottimo, limiti di sottoinquadramento, assenza di tutore/referente).

Riguardano altresì i principi che la contrattazione collettiva ha imposto all'apprendistato. La Circ. ministeriale si riferisce alla forma scritta, alla prova, al piano formativo.