

NUOVO APPRENDISTATO ISTRUZIONI PER L'USO

Vediamo, caso per caso, il funzionamento delle nuove regole. La normativa approvata vuole fare del contratto di apprendistato il contratto principale per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Contiene anche novità importanti e benefici economici per l'assunzione di lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione aziendale. Il testo ridefinisce anche il ruolo delle Regioni e un regime di transizione tra il vecchio e il nuovo regime normativo. La fase transitoria è destinata a durare fino al 24 aprile dell'anno prossimo

Nelle scorse settimane, il [ministro del Lavoro](#) ha diffuso una serie di chiarimenti (Faq) rispetto al funzionamento del nuovo apprendistato, ripresi anche da un recente Bollettino *Adapt*. Vediamo nel dettaglio:

1. Quali sono i tempi e le modalità di entrata in vigore del Testo unico?

Il d. lgs. n. 167/2011 è entrato in vigore il 25 ottobre 2011, tuttavia, al fine di consentire a Regioni e parti sociali di adeguare le rispettive regolamentazioni ed evitare al contempo una situazione di vuoto normativo, l'art. 7 del decreto stesso individua un regime transitorio valido per 6 mesi (25 ottobre 2011 - 24 aprile 2012). Durante tale periodo, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, continuano a trovare applicazione, in via transitoria, le vecchie regolazioni di legge (nazionale e regionale) e di contratto. Precise indicazioni in merito a come in concreto operi tale regime transitorio sono state fornite dal [Ministero del Lavoro](#) con circolare n. 29/2011.

2. Si possono ancora assumere apprendisti ai sensi della legge Biagi o della legge Treu?

Ciò è possibile nel vigore della fase transitoria solo ove e se non sia immediatamente operativa la nuova disciplina introdotta dal d. lgs. n. 167/2011. Precise indicazioni in merito sono state fornite dal [Ministero del Lavoro](#) con circolare n. 29/2011. Una volta terminata la fase transitoria non sarà più possibile assumere apprendisti secondo il vecchio modello.

3. Ai contratti stipulati secondo la vecchia normativa quale regime si applica?

A tali contratti si applica la disciplina

normativa e contrattuale di riferimento, ossia quella rispetto alla quale è avvenuta in concreto l'assunzione. Ciò anche con riferimento alla durata del contratto e al godimento dei relativi benefici economici. Si precisa al riguardo che il beneficio economico dello sgravio contributivo del 100% di cui alla legge di stabilità 2012, ha durata triennale anche per i contratti di apprendistato di durata superiore a 3 anni.

4. Quali sono le tipologie di apprendistato contemplate dal Testo unico?

Il Testo unico individua tre differenti articolazioni tipologiche di apprendistato: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3); apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4); apprendistato alto (art. 5). Tali articolazioni tipologiche possono essere considerate come dei macro insiemi che presentano al loro interno ulteriori forme peculiari di apprendistato quali per esempio, nel caso dell'apprendistato alto, l'apprendistato per l'acquisizione di un titolo dell'istruzione secondaria superiore e terziaria, compresi gli ITS e i dottorati di ricerca, l'apprendistato di ricerca, l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o l'apprendistato per esperienze professionali. Quanto all'apprendistato per i lavoratori in mobilità non si tratta di una vera e propria tipologia ma di una deroga, a determinate condizioni, al campo di applicazione soggettivo del decreto legislativo stesso.

5. La nuova disciplina si applica sia al settore privato che a quello pubblico?

Le tipologie di apprendistato definite dagli articoli 4 e 5 del Testo unico (ap-



prendistato professionalizzante o contratto di mestiere, apprendistato di alta formazione e di ricerca) sono per espressa previsione applicabili anche al settore pubblico. A tal fine è necessario attendere un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che definisca le relative modalità attuative e la disciplina del reclutamento e dell'accesso. Tale decreto dovrà essere emanato entro 12 mesi dall'entrata in vigore del Testo unico.

6. Quali sono i benefici normativi associati al contratto di apprendistato?

Analogamente al passato, il d.lgs. n. 167/2011 ha previsto che l'apprendista non venga computato ai fini del raggiungimento dei limiti numerici previsti da leggi e da contratti collettivi per l'applicazione di specifiche normative e istituti (ad esempio, ai fini dell'applicazione della legge n. 68/1999 sull'assunzione dei soggetti disabili o dell'applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970 in materia di tutela reale in caso di licenziamento illegittimo). Inoltre, l'articolo 7, comma 10, recepisce quanto stabilito dall'intesa del 27 ottobre 2010 per il rilancio dell'apprendistato in tema di imprese multi localizzate. I datori di lavoro, cioè, che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono pertanto concentrare in quel luogo le comunicazioni obbligatorie.

7. Quali sono i benefici economici associati al contratto di apprendistato?

Il d.lgs. n. 167/2011 conferma i benefici economici già previsti dalla precedente normativa. Oltre al particolare sistema retributivo, il principale incentivo economico consiste nel trattamento contributivo agevolato, che sussiste fino all'anno successivo alla prosecuzione dell'apprendistato come ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato.

8. I contratti di durata superiore ai tre anni conservano il beneficio contributivo per tutta la loro durata?

Sì, i contratti di durata superiore ai tre anni conservano il beneficio contributivo per tutta la loro durata. Ciò vale sia per l'ipotesi in cui la maggiore durata dipenda dal fatto che il contratto sia stato stipulato prima del 25 aprile 2012, in base alla "vecchia" normativa, sia per i contratti che, ai sensi del Testo unico, possono avere una durata di 5 anni.

Si precisa, tuttavia, che il beneficio economico dello sgravio contributivo del 100% di cui alla legge di stabilità 2012, ha durata triennale anche per i contratti di apprendistato di durata

superiore a 3 anni.

9. Quali novità sono state introdotte in materia dalla legge di stabilità (l. n. 183/2011)?

L'articolo 22 della legge n. 183/2011 prevede che per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 e riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100% nei primi tre anni di contratto. Inoltre viene previsto che, a decorrere dall'anno 2012, il [Ministero del lavoro](#), con proprio decreto, destini annualmente una quota non superiore a 200 milioni di euro per le attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, di cui il 50% destinato prioritariamente alla tipologia professionalizzante.

10. Il Testo unico ha introdotto novità in materia di limiti numerici?

No, il Testo unico ha confermato i limiti numerici già previsti dal d. lgs. n. 276/2003 (100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro e in ogni caso fino a tre apprendisti anche in assenza di lavoratori specializzati) e ha fatto salve le disposizioni di maggior favore di cui alla legge n. 443/1985 per le imprese artigiane. Il Testo unico precisa che tali limiti operano con riguardo alle assunzioni realizzate dal datore di lavoro direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, ma in questo caso esclusivamente a condizione che la somministrazione sia a tempo indeterminato (c.d. staff leasing).

11. La contrattazione collettiva può prevedere limiti diversi da quelli di legge?

Nessuna norma vieta che la contrattazione collettiva introduca dei limiti più severi rispetto a quelli di legge, volti a garantire al meglio la finalità formativa del contratto e un uso genuino dello stesso. Va peraltro segnalato che il contratto di apprendistato riformato è frutto di una ampia concertazione sociale che ha già realizzato un ragionevole punto di equilibrio tra le diverse esigenze, per cui non si vede per quale motivo si dovrebbe irrigidire ulteriormente la disciplina di un istituto che va promosso e sostenuto con rischio di disincentivarne l'utilizzo e penalizzare l'assunzione dei giovani.

12. La forma scritta del contratto conserva efficacia ad substantiam?

Sì, anche il d.lgs. n. 167/2011 prevede che il contratto di apprendistato sia redatto per iscritto a pena di nullità (vedi la circolare del [Ministero del lavoro](#) n. 29/2011).



13. Quali novità hanno interessato il piano formativo individuale?

Il piano formativo, redatto per iscritto, può essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto, dunque non più contestualmente. È compito delle contrattazioni collettive, o degli enti bilaterali, mettere a disposizione dei datori di lavoro moduli o formulari utili alla sua definizione. Va peraltro rilevato che il piano formativo è parte essenziale del contratto per cui non si palesa il rischio che, una volta firmato il contratto, il lavoratore rifiuti di firmare il relativo piano formativo. Ciò darebbe luogo alla nullità del contratto per carenza di uno dei suoi elementi essenziali e caratterizzanti.

14. Come si stabilisce la retribuzione dell'apprendista?

La retribuzione dell'apprendista viene stabilita dalla contrattazione collettiva, che può scegliere, in via alternativa, tra il sistema del sottoinquadramento o quello della percentualizzazione. Seguendo il primo metodo, la retribuzione è quella del livello di inquadramento, che però può essere inferiore fino a due livelli rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; il secondo, invece, consente di definire la retribuzione in misura percentuale rispetto alla qualifica finale e crescente con l'anzianità di servizio. Viene confermato il divieto di retribuzione a cottimo.

15. E' ancora necessaria la presenza di un tutor e chi ne definisce le caratteristiche?

Sì, tuttavia, rispetto al passato, è oggi di competenza della contrattazione collettiva la scelta tra un tutore o un referente aziendale e la definizione delle relative caratteristiche. Le Regioni non hanno più competenza in materia come indica chiaramente la collocazione del tutor nell'articolo 2 del decreto legislativo, con rinvio alla contrattazione collettiva per la regolazione di detta figura.

16. Quali sono le ipotesi di sospensione del contratto che legittimano di conseguenza la proroga dello stesso? Chi le definisce?

La legge fa esplicito riferimento ai casi di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore ai 30 giorni. Compete alla contrattazione collettiva la definizione di ulteriori ipotesi di sospensione e anche delle relative modalità di attuazione di comunicazione all'apprendista. Sono causa di sospensione del rapporto anche le cause di asten-

sione obbligatoria previste dalla legge (es. maternità).

17. Come opera il recesso?

Occorre distinguere tra il recesso che intervenga durante il periodo formativo e il recesso al termine dello stesso. Nel primo caso è consentito recedere solo per giusta causa e giustificato motivo. Nel secondo, invece, è possibile recedere, prescindendo dall'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, nel rispetto del termine di preavviso che decorre dal termine del periodo di formazione.

18. Da quando decorre il preavviso?

Il preavviso, per espressa disposizione legislativa, decorre dal termine del periodo di formazione.

19. L'apprendista può dimettersi liberamente durante la formazione?

Rispetto alla precedente formulazione, nel Testo unico è specificato che l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo, ai fini del recesso durante la fase formativa del rapporto, riguarda sia il datore di lavoro, sia l'apprendista.

20. Quali tutele assicurativo/previdenziali sono riconosciute agli apprendisti?

Agli apprendisti è riconosciuta l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; l'assicurazione contro le malattie; l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia; la maternità; l'assegno familiare.

21. Gli apprendisti accedono agli ammortizzatori sociali?

Gli apprendisti sono esclusi dai trattamenti ordinari di integrazione salariale, dall'indennità di disoccupazione e di mobilità. Tuttavia, con la legislazione anticrisi, sono stati introdotti strumenti normativi che consentono anche agli apprendisti, in presenza dei relativi requisiti, la fruizione dei trattamenti in deroga.

22. E' ancora consentito assumere apprendisti part-time?

Sì, nulla osta all'applicazione del tempo parziale anche con la nuova normativa. Come già chiarito per il passato, però, l'utilizzo del part-time non dovrà inficiare la formazione dell'apprendista.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**23. Qual è la finalità di questa tipologia e a chi si rivolge?**

Questa tipologia di apprendistato permette a giovani a partire dai 15 e fino ai 25 anni (intesi come 24 anni e 364 giorni) di conseguire una qualifica professionale triennale o un diploma professionale quadriennale, di cui alle lettere a) e b), comma 1, dell'art. 17 del d.lgs. 226/2005.



24. Qual è il ruolo delle Regioni?

Le Regioni devono definire la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, in accordo con la Conferenza permanente Stato-Regioni, e sentite le parti sociali. Le Regioni devono concorrere ad aggiornare l'elaborazione degli standard formativi minimi, che tuttavia sono già definiti per 21 figure professionali triennali e 21 quadriennali, con l'Accordo in Conferenza Unificata del 29 luglio 2011.

25. Qual è il ruolo della contrattazione collettiva?

Oltre a definire la disciplina in materia di rapporto di lavoro (ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011), comune a tutte le tipologie, la contrattazione collettiva dovrà definire, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard formativi regionali.

26. Qual è la finalità di questa tipologia e a chi si rivolge?

L'apprendistato professionalizzante o di mestiere è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale valida a fini contrattuali. Esso si rivolge ai giovani tra i 18 e il 29 anni (intesi come 29 anni e 364 giorni). Tuttavia, è possibile assumere apprendisti già dal diciassettesimo anno di età se in possesso di qualifica triennale del sistema di istruzione e formazione professionale.

27. Qual è il ruolo delle Regioni?

Le Regioni, sentite le parti sociali, sono competenti a predisporre l'offerta formativa pubblica sui contenuti di base e trasversali della formazione, entro una durata massima, prevista dalle legge, di 120 ore nell'arco del triennio e sulla base delle risorse disponibili. Se entro sei mesi dalla entrata in vigore del decreto le Regioni non provvederanno alla offerta formativa pubblica, sarà sempre possibile procedere alla assunzione di apprendisti sulla base della contrattazione collettiva di riferimento. A questo proposito il [Ministero del Lavoro](#) con circolare n. 29/2011 ha chiarito che per offerta formativa pubblica deve intendersi una offerta formativa "concreta", cioè finanziata e operativa, non essendo sufficiente un mero catalogo.

28. Qual è il ruolo della contrattazione collettiva?

Oltre a definire la disciplina in materia di rapporto di lavoro (ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011), comune a tutte le tipologie, la contrattazione collettiva ha una competenza specifica nella disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere. In particolare deve stabilire: la durata,

anche minima, del contratto (nel limite di tre anni ovvero cinque, nei casi previsti); la durata e la modalità di erogazione della formazione tecnico-professionale (in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire); i profili professionali (che coincidono con il sistema di classificazione e inquadramento del personale).

29. Per quali figure sarà possibile prevedere una durata del contratto di 5 anni?

Ciò sarà possibile solo in riferimento a figure professionali dell'artigianato individuate espressamente dalla contrattazione collettiva. Sul punto è intervenuta la risposta ad interpello n. 40/2011, che ha precisato che l'espressione "figure professionali dell'artigianato" si riferisce a tutti i soggetti che operano nel campo artigiano e dunque non esclusivamente alle figure individuate dalla contrattazione degli artigiani. In altri termini, tale espressione si riferisce a tutte le figure professionali i cui contenuti competenziali siano omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane.

30. Come si articola la formazione e da chi è finanziata?

Il Testo unico distingue nettamente la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere da quella di base e trasversale. La prima è di competenza della contrattazione collettiva che ne definisce la durata (ossia il monte ore) e le modalità di erogazione. Questa formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda che dunque ne sostiene i costi, tuttavia è utile ricordare la possibilità contemplata dal Testo unico di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

La seconda è invece di competenza delle singole Regioni che, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, definiscono un'offerta formativa pubblica per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio.

31. Cosa succede in caso di inerzia delle Regioni?

Il Testo unico precisa espressamente che "in assenza della offerta formativa pubblica trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti" (art. 7, comma 7). Ciò significa che, nel caso in cui la Regione di appartenenza non abbia introdotto un'apposita disciplina, ossia non abbia predisposto un'offerta formativa "concreta" (vedi la domanda 27) per la formazione di base e trasversale, sia comunque possibile assumere apprendisti avendo esclusivo riguardo a



quanto stabilito dalla contrattazione collettiva di riferimento.

32. Come e da chi è regolato l'apprendistato stagionale?

Il Testo unico ammette espressamente la configurabilità dell'apprendistato stagionale e, al riguardo, precisa che compete alla contrattazione collettiva individuare le specifiche modalità di svolgimento dello stesso, anche a tempo determinato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

33. Qual è la finalità di questa tipologia e a chi si rivolge?

L'apprendistato di alta formazione permette di conseguire un titolo dell'istruzione secondaria superiore e terziaria, compresi gli ITS e i dottorati di ricerca, e anche di svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie. L'apprendistato di ricerca permette di diventare ricercatore in azienda, conseguendo la qualificazione professionale di ricercatore o equivalente, in base alla disciplina del contratto collettivo di riferimento. Si rivolge a soggetti con età compresa tra i 18 (17 se già in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni (intesi come 29 anni e 364 giorni).

34. Qual è il ruolo delle Regioni?

Le Regioni intervengono, in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative previste dal Testo unico, per la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato di alta formazione e di ricerca, per i soli profili che attengono alla formazione. Per l'apprendistato di alta formazione, concorrono alla definizione degli standard formativi.

35. Qual è il ruolo della contrattazione collettiva?

La contrattazione collettiva, oltre a definire la disciplina in materia di rapporto di lavoro (ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011), comune a tutte le tipologie, è chiamata a definire gli standard professionali di riferimento per la qualificazione di ricercatore, da conseguire in apprendistato di ricerca.

36. Cosa succede in caso di inerzia delle Regioni?

Le imprese possono stipulare convenzioni ad hoc con le università o con altra istituzione formativa per attivare l'apprendistato di alta formazione e di ricerca. Va peraltro evidenziato che, come chiarito dal [Ministero del Lavoro](#) con la circolare n. 29/2011 e come desumibile dall'articolo 6, commi 1 e 2, del decreto legislativo, l'apprendistato di ricerca costituisce una fattispecie differenziata dall'apprendistato di alta formazione. Rappresentando una novità rispetto al quadro legale previgente, l'apprendistato di ri-

cerca risulta pertanto da subito operativo visto che non esistono allo stato discipline regionali in materia.

37. Quante e quali sono le categorie degli standard?

Il Testo unico fa riferimento a tre categorie di standard. Gli standard professionali possono essere definiti come i requisiti minimi delle competenze necessarie per svolgere una professione. Per standard formativi si intendono le specifiche dell'insegnamento e delle qualifiche: obiettivi apprendimento, contenuto dei programmi, articolazione dei percorsi formativi. Infine, gli standard di certificazione definiscono le regole per l'ottenimento di un certificato o un diploma e i relativi diritti acquisiti.

38. Chi definirà, e quando, gli standard formativi?

Saranno definiti entro un anno dall'entrata in vigore del Testo unico dal [Ministero del Lavoro](#), di concerto con il Ministero dell'istruzione e previa intesa con regioni e province autonome.

39. Chi definirà, e quando, gli standard professionali?

Saranno definiti, entro sei mesi dall'entrata in vigore del Testo unico, nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale.

40. Chi sarà incaricato di compilare il Libretto formativo ai fini contrattuali?

Il datore di lavoro, che registrerà la formazione effettuata e la qualificazione contrattuale eventualmente acquisita.

41. Chi certifica le competenze degli apprendisti?

La certificazione delle competenze è materia di competenza delle Regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano.

42. Che cosa e a cosa servirà il Repertorio delle professioni?

È lo strumento che mette in raccordo gli standard formativi e gli standard professionali, e avrà la funzione di armonizzare le diverse qualifiche acquisite secondo le quattro tipologie di apprendistato. Sarà una raccolta di figure professionali, predisposta sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro, che raccoglierà le descrizioni dei profili professionali, i relativi standard formativi e professionali.

43. Con quali tipologie di apprendistato possono essere assunti i lavoratori in mobilità?

I lavoratori in mobilità possono essere assunti con tutte le tipologie di ap-



prendistato previste dal Testo unico purché, oltre alla finalità tipica della singola tipologia, si persegua quella specifica di qualificare o riqualificare professionalmente il lavoratore.

44. I lavoratori in mobilità sono soggetti ai limiti di età stabiliti dal Testo unico per l'assunzione di apprendisti?

No, per i lavoratori in mobilità non sussistono limiti di età.

45. Quale disciplina si applica ai lavoratori in mobilità assunti in apprendistato?

La disciplina che si applica è quella prevista per gli apprendisti, dunque quella declinata dal Testo unico, con le seguenti eccezioni:

- non trovano applicazione i limiti di età;
- non trova applicazione la disciplina del recesso (prevista per gli apprendisti), che, nel caso di specie, è possibile solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo sia durante la fase formativa sia al termine della stessa;
- non si applica il regime contributivo disposto in generale per gli apprendisti dal Testo unico, ma il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'ulteriore incentivo economico di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

46. Come opera il recesso dal contratto?

Il Testo unico precisa all'art. 7, comma 4, che per i lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966, il che significa che il recesso è possibile solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, sia durante la fase formativa, sia al termine della stessa. La previsione deroga espressamente al regime disposto dall'art. 2 del Testo unico che ammette la possibilità per le parti di recedere liberamente dal contratto di apprendistato (ai sensi dell'art. 2118 c.c.) con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione.

47. Quali benefici economici si applicano in caso di assunzione in apprendistato di un lavoratore in mobilità?

Ai lavoratori in mobilità assunti in apprendistato si applicano i benefici di cui alla legge sulla mobilità del 1991 e non quelli in generale disposti dal d. lgs. n. 167/2011 per gli apprendisti.

In particolare, il Testo unico precisa espressamente che per i lavoratori in mobilità trovano applicazione il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo economico di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima, ossia:

- aliquota fissa al 10% per un periodo massimo di 18 mesi;
- 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo massimo di 12 mesi.

48. Si conserva il beneficio contributivo nell'anno successivo alla scadenza della fase formativa?

No. L'art. 7, comma 9, del Testo unico, ove dispone che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale siano mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, esclude espressamente che tale previsione si applichi ai lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato.

SANZIONI

49. Il Testo unico conferma o modifica il precedente regime sanzionatorio?

Il Testo unico conferma le sanzioni per inadempimento nella erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che impedisca di realizzare la finalità del contratto, tuttavia, innovando rispetto al passato, stabilisce che, se la formazione omessa è recuperabile, il personale ispettivo assegni al datore un congruo termine per adempiere mediante provvedimento di disposizione ex art. 14 del d. lgs. n. 124/2004.

Inoltre, sempre innovando, il Testo unico introduce nuove sanzioni per violazione delle disposizioni contrattuali collettive che recepiscono le previsioni del Testo unico stesso in materia di forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo, di retribuzione e di presenza di un tutore o referente aziendale. In tali ipotesi trova applicazione la diffida a regolarizzare di cui all'art. 33 della legge n. 183 del 2010.

