

## Violazioni in materia di apprendistato: indicazioni operative per il personale ispettivo

di Nicola Porelli

Con la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali fornisce le “indicazioni operative per il personale ispettivo” in merito alla corretta applicazione delle sanzioni previste in caso di violazioni in materia di apprendistato, così come modificate dalla l. n. 92/2012 (c.d. riforma del mercato del lavoro).

Si sotto riporta una scheda di sintesi.

<b>Fonti</b>	<b>d.lgs. n. 167/2011 (Testo unico dell'apprendistato)</b> , così come modificato dalla l. n. 92/2012 (c.d. riforma del mercato del lavoro).
<b>Premessa</b>	<p>Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale con la circolare n. 5/2013 fornisce le <b>indicazioni di carattere operativo al personale ispettivo</b>, al fine di <b>una corretta applicazione delle sanzioni</b> contenute nell'art. 7, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 167/2011, declinando altresì una <b>casistica esemplificativa delle violazioni</b> più ricorrenti.</p> <p>Il d.lgs. n. 167/2011 prevede, in relazione a ciascuna tipologia di apprendistato ed in osservanza dell'art. 117 Cost., un <b>riparto di competenze fra Stato e Regioni</b> sensibilmente diverso quanto a profili formativi, il che determina una <b>specificata responsabilità in ordine alla attivazione della stessa formazione</b>.</p> <p><b>L'attività di vigilanza deve necessariamente diversificarsi</b> in relazione alla tipologia di apprendistato posta in essere.</p>
<b>1. Obblighi formativi e accertamento delle violazioni</b>	<p><b>Aspetti sanzionatori</b> (art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 167/2011): <i>“in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, 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, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione”.</i></p> <p>Per l'applicazione della sanzione deve sussistere un duplice requisito:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>esclusiva responsabilità del datore di lavoro</b></li><li>- <b>e della gravità della violazione,</b></li></ul> <p>tale da impedire il raggiungimento dell'obiettivo formativo.</p>

<p>1.2 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale</p>	<p><b>Rispetto a ciascuna tipologia di apprendistato</b> occorre dunque mettere in evidenza quali siano i “margin” della <b>responsabilità datoriale</b> in ordini agli obblighi formativi.</p> <p><b><u>Apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale.</u></b> La responsabilità del datore di lavoro si configura nell’ipotesi in cui lo stesso <b>non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all’azienda</b> previsti dalla regolamentazione regionale e/o non <b>effettui quella parte di formazione interna eventualmente prevista</b> dalla stessa regolamentazione regionale.</p> <p><b>Ciò presuppone tuttavia che i percorsi formativi esterni all’azienda, oltre ad essere stati disciplinati, siano stati anche di fatto “attivati”.</b> In assenza della loro attivazione il datore di lavoro non potrà infatti essere ritenuto “esclusivamente” responsabile dell’obbligo formativo in questione, con la conseguente inapplicabilità della disposizione sanzionatoria.</p> <p>In tali casi resterebbero <b>in capo al datore di lavoro gli eventuali adempimenti di carattere amministrativo</b> previsti dalla Regione ai fini del coinvolgimento dell’apprendista nei percorsi formativi.</p> <p>Qualora, viceversa, i percorsi formativi siano stati attivati e il datore di lavoro non abbia posto in essere i citati adempimenti di carattere amministrativo, il personale ispettivo sarà tenuto ad applicare la procedura sanzionatoria.</p> <p>Occorre ancora precisare che l’eventuale <b>attivazione dei percorsi formativi regionali solo dopo l’avvio del rapporto di apprendistato</b> (ad esempio dopo un anno dall’inizio del rapporto) <b>non comporterà automaticamente un obbligo di “recupero”</b>, in capo al datore di lavoro, di tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente, ferma restando la possibilità, da parte delle Regioni, di disciplinare specificatamente gli obblighi formativi concernenti i rapporti di apprendistato già avviati.</p>
<p>1.3 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere</p>	<p><b><u>Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.</u></b> In relazione al contratto di apprendistato professionalizzante le <b>responsabilità legate al corretto adempimento degli obblighi formativi vanno inquadrare diversamente</b> a seconda che si tratti di <b>formazione trasversale</b> o di <b>formazione di tipo professionalizzante</b> o di mestiere.</p> <p>Per quanto concerne la <b>formazione trasversale</b>, poiché quest’ultima è disciplinata e <b>gestita dalle Regioni</b>, è possibile rinviare a quanto già chiarito in relazione al contratto di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale.</p> <p>Al riguardo è solo possibile precisare che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>laddove la Regione decida di rendere facoltativa tale formazione</b>, in assenza della configurabilità di un vero e proprio obbligo, in caso di mancata formazione non è possibile l’adozione di un provvedimento di carattere sanzionatorio e quindi della disposizione;</li> <li>- <b>laddove il contratto collettivo di riferimento scelga di rimettere al datore di lavoro l’obbligo di erogare anche la formazione trasversale</b>, nelle more</li> </ul>

<p>1.4 Apprendistato di alta formazione e ricerca</p>	<p>dell'intervento della Regione, non potrà non ravvisarsi un corrispondente "ampliamento" delle responsabilità datoriali e pertanto dei connessi poteri sanzionatori in capo al personale ispettivo.</p> <p>Quanto alla <b>formazione di tipo professionalizzante o di mestiere</b>, la <b>responsabilità del datore di lavoro</b> si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non effettui la formazione interna in termini di "<b>quantità</b>", <b>contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale</b>.</p> <p><b><u>Apprendistato di alta formazione e ricerca.</u></b></p> <p>Quanto all'apprendistato di alta formazione e ricerca, "<i>la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato (...) è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico</i>".</p> <p>In tale ipotesi è possibile dunque rinviare alle <b>medesime considerazioni svolte in relazione al contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale</b>.</p> <p>Il comma 3 del citato art. 5 stabilisce tuttavia che "<i>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 di cui al comma che precede</i>".</p> <p>In tali ipotesi il personale ispettivo avrà come unico parametro di riferimento, ai fini della individuazione responsabilità datoriali, le citate convenzioni, rispetto alle quali occorrerà distinguere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da un lato la <b>formazione esterna</b>, rispetto alla quale il datore di lavoro rimane responsabile nei limiti di cui si è già detto in relazione alle precedenti tipologie di apprendistato;</li> <li>- dall'altro la "<b>quantità</b>", <b>i contenuti e le modalità della formazione interna</b>, rispetto alla quale il personale ispettivo deve operare analogamente a quanto avviene in relazione agli accertamenti sullo svolgimento della formazione in apprendistato professionalizzante o di mestiere.</li> </ul>
<p><b>2.</b> <b>Obblighi formativi e sanzioni</b></p>	<p><b>L'inadempimento formativo "di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro", qualora recuperabile, deve essere oggetto di disposizione.</b></p> <p><b>Laddove non sia possibile recuperare il "debito formativo" sarà dunque applicabile la sanzione</b> prevista dallo stesso art. 7.</p> <p>Sul punto va ricordato che le eventuali violazioni legate alla mancata formazione dell'apprendista sono di esclusiva competenza del <b>personale ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale</b>.</p>

Occorre poi chiarire che **la formazione di cui si tratta è la c.d. formazione formale.**

Sul punto può richiamarsi la corrispondente nozione di **“apprendimento formale”** di cui all’art. 4, comma 52, della L. n. 92/2012 nonché di cui al Decreto interministeriale del 26 settembre 2012 di recepimento dell’accordo del 19 aprile 2012 sancito in sede di Conferenza permanente fra Stato, Regioni e P.A. di Trento e Bolzano *“per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato a norma dell’art. 6 del D.Lgs. n. 167/2011”*.

In tale occasione è stato infatti stabilito che **per apprendimento formale si intende:** *l’“apprendimento erogato in un contesto organizzativo e strutturato appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l’apprendimento. L’apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione”*.

Ai fini delle verifiche in questione **il personale ispettivo dovrà pertanto considerare la “quantità”, i contenuti e le modalità della formazione formale individuata come tale dalla contrattazione collettiva e declinata nel piano formativo individuale** provvedendo sia a verificare la documentazione che “certifica” la formazione svolta, sia ad acquisire le dichiarazioni del lavoratore interessato e di altri soggetti in grado di confermare l’effettività di tale formazione.

Ciò premesso, **l’emanazione della disposizione dovrà tener conto della possibilità di recuperare il debito formativo, il che appare proporzionalmente più difficile in relazione all’approssimarsi della scadenza del periodo formativo inizialmente individuato.**

In ogni caso **la disposizione potrà/non potrà essere emanata** nelle ipotesi che seguono:

<b>DURATA DEL PERIODO FORMATIVO PARI A 3 ANNI</b>		
<b>Accertamento durante il 1° anno di apprendistato</b>	<b>Accertamento durante il 2° anno di apprendistato</b>	<b>Accertamento durante il 3° anno di apprendistato</b>
La disposizione va sempre emanata.	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del <b>40%</b> di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la “quota parte” delle ore previste nel secondo anno.	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del <b>60%</b> di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la “quota parte” delle ore previste nel terzo anno.

<b>DURATA DEL PERIODO FORMATIVO PARI A 5 ANNI</b>				
<b>Accertament o durante il</b>	<b>Accertament o durante il</b>	<b>Accertament o durante il</b>	<b>Accertament o durante il</b>	<b>Accertame nto</b>

	<b>1° anno di apprendistato</b>	<b>2° anno di apprendistato</b>	<b>3° anno di apprendistato</b>	<b>4° anno di apprendistato</b>	<b>durante il 5° anno di apprendistato</b>
	La disposizione va sempre emanata.	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del <b>40%</b> di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° anno + la “quota parte” delle ore previste nel 2° anno.	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del <b>50%</b> di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° e nel 2° anno + la “quota parte” delle ore previste nel 3° anno.	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del <b>60%</b> di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°, nel 2° e nel 3° anno + la “quota parte” delle ore previste nel 4° anno.	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del <b>70%</b> di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°, nel 2°, nel 3° e nel 4° anno + la “quota parte” delle ore previste nel 5° anno.
Sanzioni amministrative	<p><b>In caso di applicazione della sanzione</b> di cui all’art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 il personale ispettivo, oltre ad effettuare le relative comunicazioni all’Istituto, adotterà le consuete <b>sanzioni amministrative legate al “disconoscimento”</b> del rapporto di apprendistato ed alla sua riconduzione a quella che costituisce “<i>la forma comune di rapporto di lavoro</i>”.</p> <p>Il “disconoscimento” determina importanti conseguenze anche sotto il profilo del <b>computo</b> del lavoratore nell’ambito dell’organico aziendale.</p> <p>Pertanto, <b>la violazione degli adempimenti amministrativi</b> (quantomeno di quello relativo alla comunicazione al Centro per l’impiego e della consegna di una sua copia al lavoratore) non può non rilevare sotto il profilo sanzionatorio.</p>				
<b>3. Presenza del tutor o referente aziendale</b>	<p>La <b>disciplina in materia di tutor o referente aziendale è demandata esclusivamente alla contrattazione collettiva</b>, ferma restando la possibilità di prevedere analoghe disposizioni da parte delle Regioni.</p> <p><b>Il tutor o referente aziendale</b>, comunque esso venga definito, e in ragione della capacità di autodeterminazione delle parti sociali prevista dal Legislatore, <b>deve essere in possesso esclusivamente dei requisiti individuati dalla contrattazione collettiva, essendo sostanzialmente abrogato il D.M. 28</b></p>				

	<p><b>febbraio 2000.</b></p> <p>Ciò premesso <b>non può certamente sostenersi che violazioni della disciplina in materia di “presenza di un tutore o referente aziendale” determinino automaticamente l’applicazione del regime sanzionatorio di cui all’art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 per mancata formazione dell’apprendista.</b></p> <p>In tali ipotesi occorre infatti evidenziare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in primo luogo <b>se la formazione è stata comunque effettuata secondo “quantità”, contenuti e modalità</b> previste dal contratto collettivo e</li> <li>- in secondo luogo, quale sia <b>il ruolo assegnato al tutor dallo stesso contratto.</b></li> </ul> <p>Cosicché, <b>qualora il tutor svolga un ruolo esclusivamente di “controllo”, la sua assenza non potrà mai comportare una mancata formazione.</b> In tal caso, pertanto, <b>il personale ispettivo dovrà comunque esplicitare e documentare le carenze formative</b> derivanti dall’assenza del tutor che si riverberano sul mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.</p> <p><b>Analoghe conclusioni possono aversi nell’ipotesi in cui il tutor individuato dal datore di lavoro sia privo dei requisiti richiesti dalla contrattazione collettiva.</b></p> <p><b>Eventuali violazioni in materia</b> saranno dunque sanzionabili esclusivamente con <b>sanzione amministrativa pecuniaria da €100 a €600</b> diffidabile ai sensi dell’art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 (in caso di recidiva la sanzione varia da € 300 a €1.500).</p>
<p><b>4. Limiti numerici di assunzione di personale apprendista</b></p>	<p><b>Dal 1° gennaio 2013, per le imprese con più di 9 dipendenti,</b> il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai <b>“non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro”.</b></p> <p>Per <b>“i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità”,</b> il precedente rapporto del <b>100% fra</b> maestranze specializzate e qualificate e apprendisti.</p> <p>Resta altresì confermata la disposizione secondo cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati,</b> o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, <b>può assumere apprendisti in numero non superiore a 3;</b></li> <li>- e la <b>speciale disciplina prevista per le imprese artigiane</b> dall’art. 4 della L. n. 443/1985.</li> </ul> <p>Quali <b>“maestranze specializzate e qualificate”,</b> ai fini dell’individuazione dei limiti numerici, devono essere <b>considerati anche i soci o i coadiuvanti familiari</b> che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitudine, sempreché siano in possesso di adeguate competenze.</p> <p>Al fine di accertare il possesso di tali competenze é sufficiente <b>verificare in via alternativa che tale personale:</b></p>

	<p>- <b>abbia i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale;</b></p> <p>- <b>sia in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato</b> in applicazione di un contratto collettivo.</p> <p>Ciò premesso, <b>qualora il personale ispettivo riscontri una violazione dei citati limiti numerici provvederà a ricondurre le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti a dei “normali” rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</b></p> <p><b>La “trasformazione”</b> dei rapporti tuttavia, atteso che il contratto di apprendistato è già un contratto di natura subordinata a tempo indeterminato, operativamente <b>darà luogo ad azioni di recupero contributivo</b> (senza tuttavia applicazione della sanzione di cui all’art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 ricollegabile esclusivamente ad un inadempimento sul piano formativo) e alla <b>impossibilità, da parte del datore di lavoro, di recedere dal rapporto senza giusta causa o giustificato motivo al termine del periodo formativo</b> ai sensi dell’art. 2, comma 1 lett. 1), del D.Lgs. n. 167/2011, ferma restando l’applicazione delle “consuete” <b>sanzioni di carattere amministrativo.</b></p> <p>Va ulteriormente chiarito che <b>l’eventuale violazione di limiti numerici introdotti dalla contrattazione collettiva</b> ma che non si concretizzino nella violazione dei limiti legali, non potrà avere effetti sul piano pubblicistico, <b>dando luogo ad una “trasformazione” dei relativi rapporti di lavoro.</b> Tali clausole limitatrici, avendo valenza esclusivamente “obbligatoria”, potranno infatti determinare <b>effetti esclusivamente sul piano della violazione contrattuale per le aziende iscritte alle organizzazioni firmatarie del relativo contratto collettivo.</b></p>
<p><b>5. Apprendistato e pregresse esperienze lavorative</b></p>	<p><b>Un eventuale contratto di apprendistato con un lavoratore “qualificato” sarebbe nullo</b> per l’impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze di cui è già in possesso.</p> <p>Va tuttavia chiarito che <b>un rapporto di lavoro preesistente di durata limitata, anche di apprendistato, non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo.</b></p> <p>Sul punto <b>non ci sono esplicite previsioni normative o contrattuali.</b></p> <p>Il Ministero con la <b>risposta ad interpello n. 8/2007</b>, ha precisato che occorre valutare:</p> <p>- se nell’ambito del piano formativo individuale sia <b>ravvisabile un percorso di natura addestrativa</b> di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore;</p> <p>- se peraltro anche <b>la durata del rapporto di lavoro precedentemente intercorso</b> con il datore di lavoro, in quanto tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore. A mero titolo orientativo, <b>non sembra ritenersi ammissibile la</b></p>

	<p><b>stipula di un contratto di apprendistato da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per un durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva;</b> tale conclusione è dettata dalla necessità che il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali, non abbia a prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato.</p>
<p><b>6. Apprendistato e “disconoscimento” del rapporto: benefici “normativi”</b></p>	<p><b>In tutte le ipotesi in cui il rapporto di apprendistato venga “disconosciuto”,</b> sia per violazione degli obblighi di carattere formativo, che per assenza dei presupposti di instaurazione del rapporto stesso (ad es. violazione limiti numerici, violazione degli oneri di stabilizzazione, assenza requisiti anagrafici ecc.), <b>il lavoratore è considerato un “normale” lavoratore subordinato a tempo indeterminato.</b></p> <p>In tale ipotesi <b>vengono meno anche i benefici di carattere “normativo”</b> già concessi in relazione al rapporto di apprendistato <b>tra i quali</b>, oltre al <b>“non computo”</b> del lavoratore nell'organico aziendale (art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 167/2011), anche il <b>“sottoinquadramento”</b> dello stesso o la <b>“percentualizzazione”</b> della retribuzione.</p> <p>Premesso quanto sopra, per quanto attiene ai <b>profili retributivi</b>, il personale ispettivo provvederà ad adottare il provvedimento di <b>diffida accertativa in relazione al “differenziale”</b> derivante dal diverso inquadramento contrattuale del lavoratore.</p>
<p><b>7. Apprendistato e somministrazione di lavoro</b></p>	<p>Ferma restando la <b>possibilità di ricorrere a personale apprendista fornito da una agenzia di somministrazione</b>, <b>“è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”.</b></p> <p>In sostanza, le agenzie di somministrazione potranno fornire lavoratori assunti con contratto di apprendistato solo in forza di una somministrazione a tempo indeterminato (c.d. <b>staff leasing</b>)</p> <p>Vengono meno le disposizione contrattuali approvate prima della riforma del mercato del lavoro.</p> <p>Disposizione applicabile <b>dal 1° gennaio 2013.</b></p>
<p><b>8. Onere di stabilizzazione</b></p>	<p><b>Per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti,</b> <b>“l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”.</b></p> <p><b>Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della L. n. 92/2012</b> (18 luglio 2012) tale percentuale è tuttavia fissata al <b>30%.</b></p>

A decorrere **dal 18 luglio 2015** la percentuale di stabilizzazioni da rispettare sarà del **50%** e andrà, anche in tal caso, verificata in relazione ai periodi formativi venuti a scadenza nei 36 mesi precedenti.

Stabilisce ancora il Legislatore che dal computo della predetta percentuale **sono esclusi i rapporti cessati per:**

- recesso durante il periodo di prova;
- dimissioni;
- licenziamento per giusta causa.

**Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista** rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

**Prima dell'intervento della L. n. 92/2012 esisteva già un diverso onere di stabilizzazione affidato alla contrattazione collettiva** interconfederale o nazionale.

In tal senso:

- contratto **Confprofessioni** del 29 novembre 2011 (... aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti);
- contratto **Confcommercio** del 24 marzo 2012 (le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, "*ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime*");
- analoga disposizione è inoltre contenuta nel contratto Confesercenti del 28 marzo 2012 e nel contratto **Federturismo** del 14 maggio 2012.

In relazione a tali discipline è stato già chiarito che:

- per i **datori con meno di 10 dipendenti** andrà rispettata esclusivamente la **clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL**;
- per i **datori di lavoro con almeno 10 dipendenti** andrà invece rispettata esclusivamente la **clausola di stabilizzazione legale**.

In tutti i casi **il superamento dei limiti comporterà:**

- la "**trasformazione**" del rapporto in un normale rapporto di lavoro subordinato,
- **a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione (senza tuttavia applicazione della sanzione** di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 ricollegabile esclusivamente ad un inadempimento sul piano formativo).

A tal fine il personale ispettivo non potrà non seguire **un criterio "cronologico"** per l'individuazione delle unità da considerare quali "normali" lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Va poi evidenziato che **il datore di lavoro che non abbia stabilizzato alcun**

**lavoratore o perché privo di personale apprendista** o perché, nel periodo considerato, non sia venuto a “scadenza” nessun apprendistato, **non è evidentemente soggetto a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico.**

Sul punto è sufficiente ricordare che la formulazione normativa introduce detti oneri di stabilizzazione al fine di procedere alla “*assunzione di nuovi apprendisti*”, presupponendo pertanto che il datore di lavoro abbia attivato, in passato, contratti di apprendistato.

*Nicola Porelli*  
ADAPT Professional Fellow