

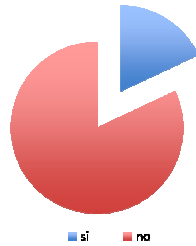
Il sapere che serve: l'Apprendistato



A cura di Luca Caratti
Consulente del Lavoro in Vercelli

Una doverosa premessa.....

Ritiene che dopo il TU sia più facile assumere con apprendistato professionalizzante?



Analisi della Fondazione Studi Consulenti del lavoro

Un po' di storia

Codice Civile art. 2130 e s.s.: definisce elementi caratteristici

L. n. 25/1955: traduce in norma i principi

Legge n. 196/1997: obbligo 120 ore formazione esterna

d.Lgs. N. 276/2003: innalzamento età, liberalizzazione in tutti i settori

Legge n. 80/2005: la contrattazione collettiva regola la formazione in mancanza della norma regionale

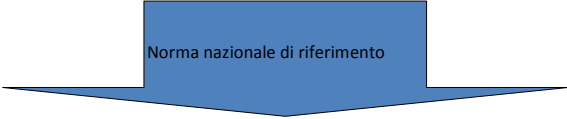
DL n. 112/2008: la contrattazione collettiva regola la formazione nei casi in cui sia svolta in azienda, a prescindere dalle norme regionali (il cd. Canale parallelo, alternativo alla formazione pubblica)

Corte Costituzionale Sentenza n. 176/2010

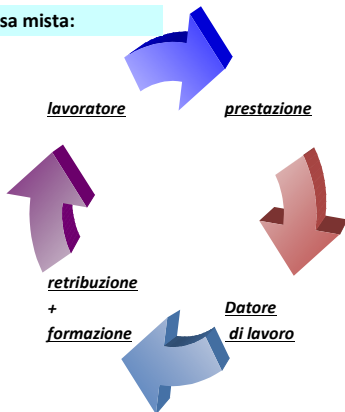
II T.U.

Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167

Norma nazionale di riferimento



Contratto a causa mista:



La formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante

T.U. APPRENDISTATO ART.2

Alla contrattazione collettiva nazionale o interconfederale, stipulata da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale è rimessa l'intera disciplina del contratto di apprendistato, di ogni tipologia, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge (art. 2)

Nello specifico:

per l'apprendistato professionalizzante, la durata del periodo di apprendistato (anche minima o stagionale), le modalità di erogazione della formazione ed i profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale (art. 4)

In assenza della disciplina??

Requisiti comuni

- 1) Forma scritta (patto di prova, compreso il piano formativo individuale da definire anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali)

M.L.P.S Interpello n.16/2016: il controllo dell'Ente bilaterale ha per oggetto la "congruità" del PFI e non la verifica di altri presupposti legittimanti l'instaurazione del rapporto.

Si raccomanda al personale ispettivo.....

Requisiti comuni

- 2) Divieto di retribuzione a cottimo: l'apprendista può partecipare a sistemi di incentivazione
- 3) Inquadramento fino a 2 livelli inferiori o retribuzione a percentuale
- 4) Presenza di tutore o referente aziendale: il riferimento è ancora il DM 28 febbraio 2000?
- 5) Possibilità di finanziare i percorsi formativi attraverso fondi paritetici interprofessionali

Novità L. n.92/2012: durata minima

•Introduzione di previsione di durata minima di 6 mesi fatto salvo quanto previsto da art. 4c.5:

Datori di lavoro che svolgono attività in cicli stagionali

La previsione è riferibile all'apprendistato professionalizzante o di mestiere ancorchè inserita nella disciplina generale

Requisiti comuni

- 6) Riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti: qualificazione professionale prima della scadenza
- 7) Registrazione formazione su libretto formativo del cittadino

In assenza di libretto formativo:

Annotazione delle attività espletate su un registro del datore di lavoro **senza particolari formalità**.

Tale registro sarà oggetto di verifica da parte del personale ispettivo.

Min.Lav.P.Soc. vademecum 22/04/2013



Competenze acquisite in percorsi di apprendimento

Tipologia	Descrizione	Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno/i in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

Requisiti comuni

- 8) Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o **altra causa di sospensione involontaria** del rapporto, **superiore a trenta giorni**, secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi
- 9) Possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso di apprendistato, al fine di nuove assunzioni (senza oneri per la finanza pubblica/fermi i limiti numerici)

Requisiti comuni

- 10) **Divieto, per le parti, di recesso dal contratto senza giusta causa o giustificato motivo:**
è una "sorta" di patto di stabilità tra le parti; non viene normato il caso di dimissioni ingiustificate (quale risarcimento?); quali sono i casi di dimissioni per giustificato motivo??

Apprendistato : chiarimento art. 2 c. 1 lettera m) Dlgs 167/11

Finestra di recesso

Recesso al termine del contratto con preavviso,
decorrente dal termine del periodo di formazione ex
art. 2118 c.c. Se non esercitato il rapporto prosegue come
ordinario.

Termine formazione e poi preavviso?
Efficacia reale o obbligatoria del
preavviso?

**Il rapporto di apprendistato
Prosegue fino al termine del
preavviso**

LIMITI NUMERICI ALL'ASSUNZIONE (art. 2 c.3)

Il numero **complessivo** di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato:

- non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso;
- per i datori di lavoro che non abbiano alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbiano in numero inferiore a tre, si possono assumere apprendisti in numero non superiore a tre;
- per le imprese artigiane continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443

Ante legge n. 92/2012

Limiti numerici all'assunzione: imprese artigiane

(legge 8 agosto 1985 n. 443, art. 4; D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 47)

- per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
- per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
- per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. I settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali e dell'abbigliamento su misura saranno individuati con decreto del Presidente della Repubblica, sentite le regioni e il Consiglio nazionale dell'artigianato;
- per l'impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;
- per le imprese di costruzioni edili: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti..

Apprendistato: le novità L.n.92/2012

- Innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati/specializzati (3 appr. ogni 2 a t.ind.) dal 1/01/2013



- 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 sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.
- Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Il computo è da riferirsi alla medesima realtà aziendale anche se i lavoratori operano in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista

Limiti numerici applicazione:

- Es. 10 lavoratori specializzati il numero di apprendisti impiegabili sarà pari a **15**.

$$(10/2 \times 3)=15$$

“qualora il personale ispettivo riscontri una violazione dei limiti numerici provvederà a ricondurre le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti a dei “normali” rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato”

(MPLS circ. n. 5/2013)

Riepilogo n.apprendisti

Numero occupati	Numero apprendisti
Da 0 a 3	max 3
Da 4 a 9	100% lav.qualif.o spec.
Da 10	rapporto di 3 a 2
Imprese artigiane	art.4 L.n. 443/1985

Finanziamento ASpl

Dal 1/01/2013:
per tutti i lavoratori a tempo indeterminato

Aliquota	Motivazione	Legge 92/2012
1,30%	Assicurazione dis.invol.	Art. 2 c.25
0,01%	Percentualizzazione del contributo base dovuto per assicurazione DS	Art. 2 c.25
0,30%	Contributo fdi interprofessionali per la formazione continua	Art. 2 c.25 e c.27

Contributo “una tantum”

Modifica L. 228/2012

- Da 1/01/2013 :
Contributo una tantum per “**le causali che danno diritto, indipendentemente dal requisito contributivo, all’ASpl**”:

@ licenziamento
@ risoluzione consensuale in proc. Art. 7 L. n.604/66
@ dimissioni per giusta causa/lav. Madre..
@ recesso apprendistato

Le tre tipologie

Apprendistato per la qualifica e per il diploma regionale

Tipologia	Soggetti destinatari	Durata	Formazione
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	Dai 15 anni fino al compimento del 25° anno di età	La durata è commisurata alla qualifica o al diploma da conseguire, ma non può superare, per la sua componente formativa, i 3 anni o i 4 anni nel caso di diploma quadriennale regionale	I profili formativi sono disciplinati dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano oltre che con le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul territorio. Oggetto di tali accordi dovranno essere la definizione della qualifica o diploma professionale; la previsione di un monte ore di formazione interna o esterna e la possibilità di rinvio ai CCNL per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale rispetto agli standard generali comunque fissati dalle Regioni

APPRENDISTATO 1° TIPO

ART. 3, D. LGS. 167/2011 dopo modifica L.n 78/14

Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva in materia di fissazione del trattamento economico dell'apprendista: trattamento retributivo «ordinario» per le ore effettivamente lavorate dall'apprendista di primo livello a cui sommare un trattamento retributivo «ridotto», pari al 35% del relativo monte ore complessivo, per le ore in cui l'apprendista è impegnato in attività di formazione.

Apprendistato professionalizzante o di mestiere

Tipologia	Soggetti destinatari	Durata	Formazione
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	Dai 18 ai 29 anni (dai 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005)	Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione. La durata del contratto, nella sua parte formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni , ovvero 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento .	Deve essere svolta sotto la responsabilità della azienda; deve essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore non superiore a 120 ore per la durata del triennio; è disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali; per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i CCNL possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato

Limiti all'assunzione

- I contratti collettivi nazionali possono individuare limiti. **le se li supero?!**
- I datori di lavoro che occupano almeno **50 dipendenti** in caso di assunzione di nuovi apprendisti deve aver stabilizzato almeno il **20%** degli apprendisti nei trentasei mesi precedenti. (se non rispettato, al max ancora uno!)

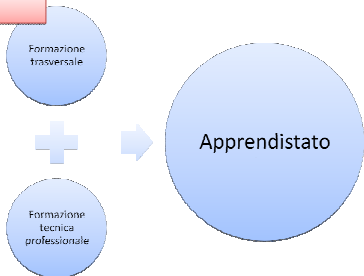
OBBLIGHI DI CONFERMA

- Cosa succede alle clausole della contrattazione che imponevano conferme?

La Legge di conversione ha reintrodotto il riferimento legislativo che autorizzava la contrattazione collettiva a stabilire oneri di stabilizzazione a carico delle imprese, ne deriva che le clausole eventualmente introdotte nel tempo non perdono la loro efficacia e dovranno più essere rispettate dai datori di lavoro.

Apprendistato quale formazione obbligatoria?

E' ancora cosi?





*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

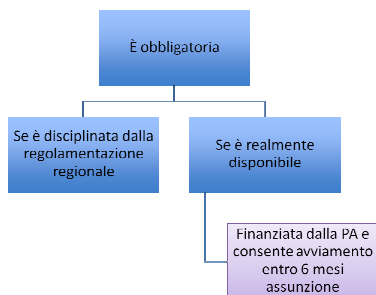
CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI
TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME
DI TRENTO E BOLZANO

20 febbraio 2014

Offerta formativa pubblica

L'esaurimento delle risorse disponibili o la loro indisponibilità sono causa esimente per l'impresa dell'obbligo della formazione di base e trasversale.

Obbligo offerta formativa pubblica



Obbligo offerta formativa pubblica

In via sussidiaria e cedevole è definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente e in tal caso i contenuti, la durata e la modalità di realizzazione sono stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Durata offerta formativa pubblica

- > 120 ore, per gli apprendisti *privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;*
- > 80 ore, per gli apprendisti *in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale²;*
- > 40 ore, per gli apprendisti *in possesso di laurea o titolo almeno equivalente³.*

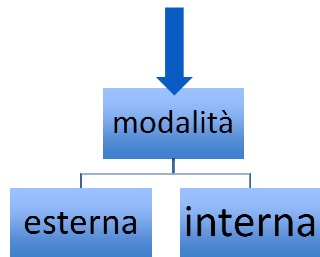
La durata della formazione viene parametrata sul **titolo di studio** posseduto dal lavoratore, **se un lavoratore ha già frequentato un modulo la durata sarà ridotta sulla base del modulo completato**.

Contenuti offerta formativa pubblica

1. *Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro*;
2. *Organizzazione e qualità aziendale*;
3. *Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo*;
4. *Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva*;
5. *Competenze di base e trasversali*;
6. *Competenza digitale*;
7. *Competenze sociali e civiche*;
8. *Spirito di iniziativa e imprenditorialità*;
9. *Elementi di base della professione/mestiere*.

Modalità offerta formativa pubblica

La formazione deve svolgersi in luoghi adeguati, si realizza nella fase iniziale del contratto e deve prevedere modalità di verifica



PFI: offerta formativa pubblica

Si conferma l'obbligatorietà del PFI solo per la formazione professionalizzante o di mestiere.

L'impresa è tenuta a registrare sul libretto formativo del cittadino la formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita.

PFI: offerta formativa pubblica

Si conferma l'obbligatorietà del PFI solo per la formazione professionalizzante o di mestiere.

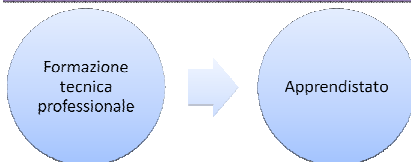
L'impresa è tenuta a registrare sul libretto formativo del cittadino la formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita.

offerta formativa pubblica aziende multilocalizzate

Possibilità di adottare la disciplina nella Regione dove è ubicata la sede legale o presso le Regioni in cui hanno sedi operative.

Apprendistato professionalizzante quale formazione obbligatoria dal 21/03/2014?

E' integrata dalla formazione pubblica



Piano formativo individuale redatto in forma semplificata

Offerta formativa pubblica

Se la Regione non comunica entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (quindi il giorno prima dell'effettivo inizio?) le modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica il datore di lavoro non è tenuto ad integrarla.

Dubbi di legittimità

I precedenti della Consulta:

n. 50/2005: "la formazione aziendale rientra nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile"

n. 176/2010: non congruità dell'affidamento integrale alla Contrattazione collettiva dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante

Apprendistato di alta formazione

Tipologia	Soggetti destinatari	Durata	Formazione
Apprendistato di alta formazione e di ricerca	Tra i 18 e i 29 anni (17 anni se possesso di una qualifica professionale)	La durata è rimessa alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i soggetti dell'alta formazione	La regolamentazione per quanto attiene alla formazione dell'apprendistato, è rimessa alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i soggetti dell'alta formazione. In assenza di un qualsiasi intervento regionale i singoli datori di lavoro o le loro associazioni, possono stipulare apposite convenzioni con i soggetti dell'alta formazione

L'intervento del DL n.34/2014 convertito in legge

OBBLIGHI DI CONFERMA

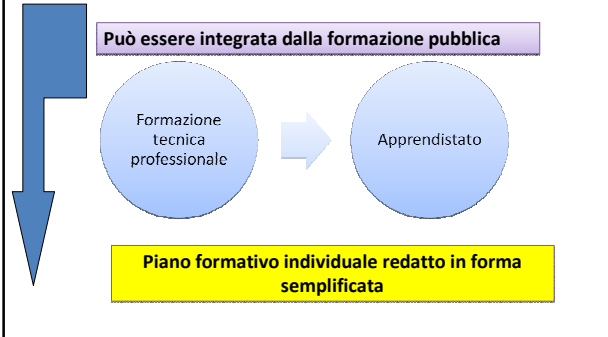
- Cosa succede alle clausole della contrattazione che imponevano conferme?

La Legge di conversione ha reintrodotto il riferimento legislativo che autorizzava la contrattazione collettiva a stabilire oneri di stabilizzazione a carico delle imprese, ne deriva che le clausole eventualmente introdotte nel tempo non perdono la loro efficacia e dovranno più essere rispettate dai datori di lavoro.

Limiti all'assunzione

- I contratti collettivi nazionali possono individuare limiti. **le se li supero?!**
- I datori di lavoro che occupano almeno **50 dipendenti** in caso di assunzione di nuovi apprendisti deve aver stabilizzato almeno il **20%** degli apprendisti nei trentasei mesi precedenti. (se non rispettato, al max ancora uno!)

Apprendistato professionalizzante quale formazione obbligatoria dal 21/03/2014?



Offerta formativa pubblica

Se la Regione non comunica entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (quindi il giorno prima dell'effettivo inizio?) le modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica il datore di lavoro non è tenuto ad integrarla.

Dubbi di legittimità

I precedenti della Consulta:

n. 50/2005: "la formazione aziendale rientra nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile"

n. 176/2010: non congruità dell'affidamento integrale alla Contrattazione collettiva dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante

Esempio piano formativo

Documenti per la definizione del PFI

Operativamente è pertanto opportuno richiedere prima dell'assunzione di un apprendista i seguenti documenti **relativi al candidato all'assunzione**:

1. Estratto conto delle esperienze lavorative rilasciato dal Centro per l'Impiego
2. Curriculum Vitae
3. Titoli di studio
4. Qualifiche professionali, abilitazioni, attestati e certificazioni derivanti anche da pregresse esperienze lavorative.

Documenti per la definizione del PFI

Operativamente è pertanto opportuno **definire quale ruolo ha il tutor** nel rapporto di lavoro che si va ad instaurare e in conseguenza di questo **definire la persona idonea** a svolgere tale ruolo. Successivamente richiedere almeno:

1. Dati anagrafici
2. Titoli di studio
3. Anzianità professionale e qualifica
4. Solo in pochi casi abilitazioni, attestati e certificazioni derivanti anche da pregresse esperienze lavorative.

Rendicontazione della Formazione

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche - Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
Scogliere i materiali in base alle loro caratteristiche	4 ore Periodo 28/12/2013	- On the job - Affiancamento - Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE MARIO RED FIRMA APPRENDISTA LUIGI BLANC
Misurare con strumenti analogici e digitali componenti meccanici	4 ore Periodo 28/12/2013	- On the job - Affiancamento - Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE MARIO RED FIRMA APPRENDISTA LUIGI BLANC

Apparato sanzionatorio

APPARATO SANZIONATORIO

- L'inadempimento formativo imputabile **esclusivamente al datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità contrattuali** (es. quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale; mancanza di un tutor aziendale avente competenze adeguate o di ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo).
- Versamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto al termine del periodo di lavoro maggiorato del 100% **esclusa qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.** sanzione

Provvedimento di disposizione ex art.14 Dlgs 124/04 da adottarsi a cura del personale ispettivo (ammesso ricorso entro 15 gg al Direttore della DTL)

APPARATO SANZIONATORIO

Sanzione applicabile

Esclusiva responsabilità
del datore di lavoro

Mancato raggiungimento
Degli obiettivi formativi

Utilizzo della disposizione art 14 Dlgs n.124/04

Qualora sia accertata una carenza formativa, che risulti recuperabile, fino al termine del contratto potrà applicarsi il potere di disposizione, indicando al datore di lavoro **le ore di formazione da svolgere entro un determinato e "congruo" termine e la conseguente modifica del piano formativo.**

Non ottemperanza alla disposizione:
Sanzione da 515€ a 2580€

Forma scritta piano formativo

La mancata redazione del piano formativo individuale non sarà più soggetta alla sanzione prevista per inadempimento (da 100 a 600€ e in caso di recidiva da 300 a 1500€) e quindi non sarà possibile prendere questo inadempimento ai fini del disconoscimento del contratto di apprendistato.

Ma l'impianto sanzionatorio in caso di deficit formativo rimane identico?

Se l'intervento ispettivo ritiene recuperabile o meno quel deficit si concretizzerà:

1) Disconoscimento e recupero contributivo maggiorato del 100% in caso di formazione inadeguata imputabile solo al datore di lavoro;

2) Provvedimento di disposizione in caso di formazione recuperabile.

Ulteriori conseguenze sanzionatorie in caso di disconoscimento

- Comunicazione d'assunzione al Centro per l'Impiego con dati inesatti: da 100 a 500 euro

e....

- Omessa lettera d'assunzione, da 250 a 1.000 euro;

- Infedele compilazione del Libro unico del lavoro, da 150 a 1.500 euro

- Consegna al lavoratore di una busta paga con dati inesatti: da 125 a 770 euro per ogni mensilità e ogni lavoratore coinvolto.

Durata del periodo formativo pari a 3 anni		
Accertamento durante il primo anno di apprendistato	Accertamento durante il secondo anno di apprendistato	Accertamento durante il terzo anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% 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 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno

Durata del periodo formativo pari a 5 anni				
Accertamento durante il primo anno di apprendistato	Accertamento durante il secondo anno di apprendistato	Accertamento durante il terzo anno di apprendistato	Accertamento durante il quarto anno di apprendistato	Accertamento durante il quinto anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% 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 50% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel secondo e nel terzo anno + la "quota parte" delle ore previste nel quarto anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 70% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel secondo, nel terzo e nel quarto anno + la "quota parte" delle ore previste nel quinto anno

APPARATO SANZIONATORIO

- **Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600€ (in caso di recidiva (5anni successivi dalla comminazione sanzione) la sanzione varia da 300 a 1500€) nel caso di:**
 - Assenza (anche tardiva formalizzazione) forma scritta (no consegna COT art.40c.3 DL 112/08)
 - Corresponsione retribuzione a cottimo
 - Errato inquadramento (oltre i 2 livelli inferiori)
 - Assenza tutor aziendale

Competenti alla comminazione della sanzione sono tutti gli organismi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza con la procedura della diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004 (min Lav, Inps, Inail...) e rapporto a DPL.

Disposizioni finali

COMPUTO nell'ORGANICO

- Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato **sono esclusi** dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Art 4 L. n. 68/99
- Sono altresì esclusi dal computo dei lavoratori a tempo indeterminato necessari per determinare il numero massimo di tirocinanti da ospitare in azienda.
- Ai fini del calcolo della media dei 50 dipendenti che determina l'obbligo di contribuire al Fondo di tesoreria di gestione del TFR, gli apprendisti vengono computati al pari degli altri lavoratori.



luca@studiocaratti.it
