Soluzioni Lavoro.it

APPRENDISTATO - SCHEDA DIDATTICA 5.10.20

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'apprendistato (artt. 2130-2134 c.c.) **è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani"** (art. 41, co.1, D. LGS. n. 81/2015).
Al riguardo si rileva che:
1. CONTRATTO = tempo indeterminato; formazione = a termine. I limiti di durata del contratto di apprendistato sono **riferiti al percorso formativo; mentre, il contratto di apprendistato di per sé ha sempre natura indeterminata** (ed è, quindi, soggetto alle regole che disciplinano tale tipo di contratto).
2. SOMMINISTRAZIONE. Essendo l'apprendistato un contratto a tempo indeterminato**, è "esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato"** (art. 42, co.7).
3. CAUSA MISTA. L'apprendistato è un contratto di lavoro **a causa mista**, in cui, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista **non solo la retribuzione** (obbligazione retributiva), **ma anche una formazione professionale** (obbligazione formativa).
4. SPECIFICAZIONE CONTESTUALE. La causa mista del contratto in questione **va specificata contestualmente all'instaurazione del rapporto** di lavoro**.** E' infatti considerata illecita la successiva qualificazione come apprendistato di un rapporto precedente instaurato come comune rapporto di lavoro subordinato.
5. COMPATIBILITÀ. Il contratto di apprendistato è compatibile con il periodo di prova, il part time ed il distacco del lavoratore. Per quanto concerne il periodo di prova: nel contratto di apprendistato è ammesso il c.d. patto di prova (scritto, a pena di nullità e con durata massima di 6 mesi), durante il quale il datore di lavoro: a) valuta e verifica oltre alla capacità di sapere e saper fare, quella di "saper essere" del giovane; b) può recedere liberamente dal rapporto di lavoro *ex* art. 2118 c.c.

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie (art. 41, co.2, D. LGS. n. 81/2015):
a) ***QUALIFICANTE:*** "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" (sistema duale, formazione e lavoro);
b) ***ALTO:*** "apprendistato di alta formazione e ricerca";
c) ***PROFESSIONALIZZANTE:*** "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere";
d) **RIQUALIFICANTE** (***per i disoccupati):*** "apprendistato destinato a soggetti espulsi dal ciclo produttivo".

APPRENDISTATO "QUALIFICANTE" per la qualifica, il diploma e la specializzazione

OBIETTIVI. Coniuga l'istruzione svolta a scuola con **la formazione in azienda** (art. 43, co.1).

DESTINATARI. L'apprendistato "qualificante" riguarda **tutti i settori di attività (compreso il pubblico impiego) ed i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25** anni (cioè: fino a 24 anni e 364 giorni) (art. 43, co.2). Il limite massimo di età è, dunque, il giorno del compleanno dei 25 anni.

PROFILI FORMATIVI Essendo rivolta a soggetti particolarmente giovani, la materia non è affidata alla discrezionalità dell'impresa, ma alla **regolamentazione regionale**.
Il legislatore si è poi preoccupato di: **A) evitare la "latitanza"** delle Regioni nella regolamentazione dell'istituto: qualora queste non provvedano al riguardo, si prevede che la materia sia disciplinata a livello ministeriale (Min. lav.) (art. 43, co.3); **B) formalizzare per iscritto (mediante un protocollo sottoscritto dal datore di lavoro) tutti gli elementi** (compresi i crediti riconoscibili) **del percorso formativo** (art 43, co.6); **C) limitare le ore di formazione di sola aula** (fuori dell'azienda o di laboratori), che non può essere superiore mediamente al 50% (art. 43, co.6).

DURATA MINIMA DELLA FORMAZIONE (6 mesi). La durata minima **non può essere inferiore a 6 mesi.**

DURATA MASSIMA DELLA FORMAZIONE (3 o 4 anni): ma con possibilità di proroga e di trasformazione. La durata del contratto di apprendistato qualificante è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e **non può,** in ogni caso, **essere superiore, per la sua componente formativa, a 3 anni ovvero 4,** nel caso di diploma quadriennale (ad es. tecnico elettronico, o dell'abbigliamento, o di cucina, o edile, ecc.) (art. 43, co.2**,** D. LGS. n. 81/2015).

➢ **PROROGA.** Il datore di lavoro può prorogare fino ad 1 anno l'apprendistato sia per i giovani che abbiano concluso positivamente il percorso di formazione e lavoro, ottenendo il diploma o il certificato di specializzazione, sia per quelli che non abbiano ancora ottenuto il diploma o il certificato.

➢ **TRASFORMAZIONE in contratto di apprendistato professionalizzante.** Una volta conseguita la qualifica o il diploma professionale, è prevista la possibilità di trasformare il contratto di apprendistato qualificante in apprendistato professionalizzante o di mestiere, con la precipua finalità di conseguire la qualifica professionale. In questo caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva (art. 43, co. 9, D. LGS. n. 81/2015).

STAGIONALITÀ A TERMINE SE PREVISTO DAI CCNL. E' fatta salva **la possibilità, per l'apprendistato qualificante** (e professionalizzante), di svolgimento di un contratto di apprendistato **anche a termine per le aziende con cicli stagionali, se previsto dai ccnl** stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (artt. 43, co. 8 e 44, co.5, D. LGS. n. 81/2015).

RETRIBUZIONE (art. 43, co.7, D. LGS. n. 81/2015)**:** fatte salve le ***diverse*** previsioni dei contratti collettivi all'apprendista spetta:

- **nessuna retribuzione** per la formazione svolta **in aula**: per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- **il 10% della retribuzione** per la formazione svolta **in azienda**: per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. "Sono fatte salve le **diverse** previsioni **dei contratti collettivi**".

APPRENDISTATO "ALTO" (di alta formazione e di ricerca)

OBIETTIVI: Il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca (c.d. apprendistato alto) è finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché al **praticantato** per l'accesso alle professioni ordinistiche ed alle **attività** di **ricerca,** (art. 45, co.1, D. LGS. n. 81/2015). **Per quanto attiene a quest'ultimo profilo,** le parti hanno la **facoltà** di stipulare un **contratto** di apprendistato **per attività di ricerca non finalizzato al conseguimento di un titolo di studio**.

DESTINATARI. Gli apprendisti "alti" "possono essere assunti in **tutti i settori** di attività pubblici o privati". Inoltre, il contratto di apprendistato "alto" può essere concluso con diplomati di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero **fino a 29 anni e 364 giorni**) (art. 45, co.1, D. LGS. n. 81/2015).

LA DISCIPLINA DEI PROFILI FORMATIVI è attribuita alla REGIONE.
Per l'apprendistato alto, in parziale analogia con quello qualificante, il legislatore: **A)** affida la regolamentazione alla Regione (sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le 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, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico); **B)** prevede la sottoscrizione, da parte del datore di lavoro, di un **protocollo** contenente tutti gli elementi (compresi i crediti riconoscibili) del percorso formativo; **C) limita le ore** di formazione **in aula**, che é svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto (ovvero nei percorsi di istruzione tecnica superiore) e non può, di norma, essere superiore al 60 % dell'orario ordinamentale (art. 45, co.2).

DURATA MINIMA DELLA FORMAZIONE (6 mesi). La durata minima **non può essere inferiore a 6 mesi.**

DURATA MASSIMA DELLA FORMAZIONE. Il legislatore non ha previsto **un tetto massimo per la durata** della formazione "alta" ed ha delegato la fissazione della durata stessa agli stessi soggetti che regolano i profili formativi (cioè la regolamentazione regionale).

RETRIBUZIONE (art. 45, co.3, D. LGS. n. 81/2015)**:** fatte salve le ***diverse*** previsioni dei contratti collettivi, all'apprendista spetta:

- **nessuna retribuzione** nella istituzione formativa: per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
- **Il 10% della retribuzione** che gli sarebbe dovuta (in quanto lavoratore) per le ore di formazione svolta in azienda.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

OBIETTIVI: L'apprendistato professionalizzante è finalizzato a fornire all'apprendista **la professionalità richiesta dal suo contratto di lavoro** (le competenze o qualificazioni professionali riconosciute dai sistemi di inquadramento del personale) (art. 44, co.1, D. LGS. n. 81/2015).

DESTINATARI. Gli apprendisti "professionalizzanti" possono essere assunti in **tutti i settori** di attività pubblici e privati (art. 44, co.1, D. LGS. n. 81/2015). Inoltre, i**l contratto di apprendistato professionalizzante può essere concluso** con soggetti**:**

- di età compresa **tra i 18 e i 29 anni**: l'assunzione può essere effettuata **fino al giorno antecedente al compimento del 30° anno di età** (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni);

che abbiano **compiuto i 17 anni d'età** e siano **in possesso una qualifica professionale**.

PROFILI FORMATIVI = AZIENDA CON POSSIBILE INTEGRAZIONE REGIONALE. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere (di competenza della ccnl):

• **è svolta sotto la responsabilità della azienda;**

• **è integrata dalla offerta formativa pubblica interna o esterna alla azienda;**

• **è finalizzata** alla acquisizione di **competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio** (art. 44, co.3, D. LGS. n. 81/2015).

DURATA MINIMA DELLA FORMAZIONE (6 mesi). La durata minima è stabilita dai ccnl **e non può essere inferiore a 6 mesi.**

DURATA MASSIMA DELLA FORMAZIONE (3 anni oppure 5 anni per gli artigiani). La durata della formazione e le modalità di erogazione della stessa sono **disciplinate dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi,** in ragione del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire. La durata della formazione **non può comunque essere superiore a 3 anni** ovvero **5** per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento (art. 44, co. 2, D. LGS. n.81/2015).

STAGIONALITÀ A TERMINE SE PREVISTA DAI CCNL. E' fatta salva **la possibilità, per l'apprendistato qualificante e professionalizzante**, di svolgimento di un contratto di apprendistato **anche a termine per le aziende con cicli stagionali, se previsto dai contratti collettivi nazionali** di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (artt. 43, co. 8 e 44, co.5, D. LGS. n. 81/2015).

CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE. Solo per l'apprendistato professionalizzante, le aziende con almeno 50 dipendenti possono **assumere nuovi apprendisti solo se hanno mantenuto in servizio un certo numero dei "vecchi" apprendisti. Nello specifico,** il **datore di lavoro con almeno 50 dipendenti può assumere apprendisti, solo se ha confermato, nei 3 anni precedenti, almeno il 20% degli apprendisti assunti in precedenza** (art. 42, co.8, D. LGS. n. 81/2015).
Non si contano (nel 20% di conferma in organico) **gli apprendisti che si siano dimessi o siano stati licenziati durante la prova o per giusta causa**. Pertanto, si ***computano gli apprendisti licenziati per giustificato motivo soggettivo* ed *oggettivo.*** (Quindi, se, su un totale di 14 apprendisti: il datore ne licenzia 2 per g. causa; poi 2 si dimettono; e 1 viene licenziato per g. motivo soggettivo o oggettivo, si calcolerà il 20% di 10 apprendisti, che sarà pari a 2 apprendisti, che devono essere confermati per poterne assumere altri).

- ✓ **SANZIONE/"CONVERSIONE". Gli apprendisti assunti da datori di lavoro che non rispettano le percentuali di conversione** sono considerati **comuni** lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla data di assunzione (perciò il datore perde tutte le agevolazioni previste per l'apprendista).
- ✓ **ECCEZIONE SOLO per 1 APPR. PROFESS.: qualora non sia rispettata la percentuale del 20%** delle stabilizzazioni, "è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante" (art. 42, co. 8, D. Lgs. n. 81/2015).
- ✓ **SPAZIO AI CCNL per FISSARE PERCENTUALI DIVERSE**. Resta ferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli legali (di cui sopra).

APPRENDISTATO RIQUALIFICANTE

Anche i soggetti espulsi dal ciclo produttivo che beneficiano di un trattamento contro la disoccupazione (Naspi) possono utilizzare il contratto di apprendistato professionalizzante (art. 47, co. 4, D. Lgs. n. 81/2015).
Per tali soggetti:

1) OBIETTIVI: il contratto ha lo scopo di qualificare o riqualificare professionalmente i soggetti espulsi dal ciclo produttivo.
2) DESTINATARI: l'apprendistato può essere stipulato a prescindere dall'età anagrafica (perciò oltre i 29 anni).
3) LICENZIAMENTO: il datore di lavoro non può esercitare la facoltà di disdettare il contratto alla c.d. finestra, ma deve **sempre applicare le regole ordinarie in materia di licenziamenti individuali.**

IL PERCORSO FORMATIVO DELL'APPRENDISTA

Il percorso formativo dell'apprendista:

a) **DEVE ESSERE "EFFETTIVO".** Per impartire all'apprendista l'insegnamento utile a conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, è necessario "**lo svolgimento effettivo** sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro.

b) **PUO' ESSERE "*ON THE JOB*": è possibile che "la formazione possa avvenire durante lo svolgimento delle mansioni** *(on the job*), essendo difficilmente operabile una netta ed inequivoca distinzione tra l'attività esclusivamente destinata all'acquisto della professionalità e l'attività di lavoro in senso stretto". Questo **non** significa (secondo la giurisprudenza) che le ***mansioni*** del lavoratore possano essere ***"assolutamente elementari e routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica***".

INADEMPIMENTO (DEL PERCORSO FORMATIVO) IMPUTABILE AL DATORE DI LAVORO (art. 47, D. LGS. n.81/2015)

Dal momento che il contratto di apprendistato è a causa mista (cioè è formato non solo dalla prestazione lavorativa contro retribuzione, ma anche dall'attività di formazione), **la violazione degli specifici obblighi formativi costituisce un inadempimento contrattuale in quanto tale sanzionabile**. Possiamo distinguere tre profili di inadempimento:

A) **INADEMPIMENTO FORMALE *CON POSSIBILITÀ DI RIMEDIARE***. Quando l'inadempimento formativo rilevi soltanto nel piano formativo individuale (ad es. piano formativo non scritto), l'Ispettorato del lavoro adotta un provvedimento con cui assegna un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

B) **INADEMPIMENTO SOSTANZIALE *SENZA RIMEDIO*.** In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative (di cui agli artt. 43, 44 e 45), **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%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.**

C) **INADEMPIMENTO *CON TRASFORMAZIONE***: in seguito all'esercizio dell'azione giudiziaria da parte del lavoratore che lamenti la non attuazione della prevista causa mista (retribuzione + formazione), il giudice può riconoscere la volontà effettiva delle parti (manifestata per fatti concludenti) di realizzare un normale rapporto di lavoro subordinato e **trasformare il rapporto di apprendistato in comune contratto di lavoro *a tempo indeterminato*** (fin dall'inizio, con conseguente perdita delle varie agevolazioni)**.**

INADEMPIMENTO (DEL PERCORSO FORMATIVO) NON IMPUTABILE AL DATORE DI LAVORO

Qualora l'inadempimento non sia imputabile al datore di lavoro, non trovano applicazione le sanzioni previste dalla legge per la violazione degli obblighi formativi. Ciò si configura in tre casi:

1. CARENZA O INATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA.

2. MANCATA ACQUISIZIONE DEL TITOLO DI STUDIO (ad es. nell'ipotesi di appr. alto per il conseguimento del dottorato).

3. a) COMPROVATO RIFIUTO DEL LAVORATORE di svolgere il percorso formativo**; b) ovvero OGGETTIVA IMPOSSIBILITÀ** del medesimo di adempiere al dovere di formazione (ad es. per inidoneità fisica)**; c) MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FORMATIVI** (ad es. per incapacità).

• **Nella prima ipotesi** (3.a), in caso di colpa grave del lavoratore, è possibile procedere al licenziamento per giusta causa dell'apprendista;

• **Nella seconda ipotesi** (3 b), è possibile il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

• **Nella terza ipotesi** (3.c), il D. LGS. n. 81/2015 prevede che, nel contratto di apprendistato qualificante, il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa costituisce giustificato motivo di licenziamento (soggettivo o oggettivo) (art. 42, co.3). Lo stesso tipo di licenziamento è ipotizzabile per l'apprendistato alto e professionalizzante.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

L'apprendistato è disciplinato dalle norme sul lavoro subordinato in quanto compatibili con la specialità del rapporto (v. art. 2134 c.c.). Il legislatore ha poi previsto **12 principi fondamentali ai quali si aggiunge la disciplina degli accordi interconfederali o ccnl** (stipulati dai sindacati più rappresentativi sul piano nazionale).

I 12 PRINCIPI FONDAMENTALI

1. **ASSUNZIONE DIRETTA.** L'assunzione dell'apprendista **avviene in maniera diretta** (come qualsiasi altro rapporto di lavoro) attraverso la stipulazione del contratto individuale di lavoro, previa **comunicazione dell'assunzione al Centro per l'impiego e visita preassuntiva all'apprendista minore.**
2. **FORMA SCRITTA CONTRATTO.** La forma del contratto di apprendistato è scritta ai fini della prova (art. 42, co.1, D. LGS. n. 81/2015). **La mancanza della forma scritta del contratto comporta una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro** (in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro). **N.B.:** in un eventuale contenzioso, la mancanza della forma scritta può valere come prova, rilevabile dal giudice, per disconoscere l'esistenza del rapporto di apprendistato e la conseguente trasformazione del medesimo in comune rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
3. **FORMA SCRITTA DEL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI).** Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, **il piano formativo individuale scritto** (concernente il percorso formativo ed obbligatorio soltanto per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche) (art. 42, co.1, D. LGS. n. 81/2015). **Se manca la forma scritta del PFI,** si può configurare un **inadempimento dell'obbligo formativo imputabile al datore di lavoro.**
4. **"INVISIBILITÀ"** (non computabilità nell'organico)**.** "Fatte salve le diverse 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. 47, co.3, D. LGS. n. 81/2015); cioè **non si calcolano nell'organico dell'impresa.**
5. **MANTENIMENTO DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI ANCORA PER 1 ANNO DOPO LA TRASFORMAZIONE.** Il datore di lavoro che assume un apprendista gode di particolari benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale. Tali benefici "sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato", **con l'esclusione** dei lavoratori assunti con il contratto di apprendistato per i disoccupati (vale a dire i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione) (art. 47, co.7, D. LGS. n. 81/2015).
6. **DIVIETO DI RETRIBUZIONE A COTTIMO. La legge non vieta né i premi di produttività, né altre forme di incentivo, nè l'azionariato** (art. 42, co. 5, lett. a), D. LGS. n. 81/2015), ma vieta: *sfruttamento* e *nessun insegnamento*. **Sanzione:** in caso di inottemperanza, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro (in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro).
7. **INQUADRAMENTO INFERIORE O, IN ALTERNATIVA, RETRIBUZIONE PERCENTUALIZZATA E GRADUALIZZATA**: **a)** possibilità di inquadrare il lavoratore fino a **2 livelli** inferiori (e, quindi, con retribuzione inferiore) rispetto a quello spettante in applicazione del ccnl ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto; **b) o, "in alternativa, di stabilire la retribuzione** dell'apprendista **in misura percentuale e proporzionata all'anzianità** di servizio" (art. 42, co. 5, lett. b), D. LGS. n.81/2015). ***Dato positivo per l'apprendista**:* la sua retribuzione è gradualizzata, cioè cresce insieme alla crescita dell'anzianità; ***dato negativo per l'apprendista***: la retribuzione percentualizzata e proporzionata è inferiore a quella piena. **Sanzione:** in caso di inottemperanza della regola sulla retribuzione, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro (in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro).
8. **TUTOR AZIENDALE E FORMATIVO**: il *Jobs Act* prevede la presenza di un **tutore** o referente **aziendale** che deve affiancare l'apprendista nel percorso formativo (art. 42, co. 5, lett. c), D. LGS. n.81/2015). La norma non dice che il tutor deve essere **adeguato**. È ovvio, però, che professionalmente egli dovrà essere *idoneo* ed in grado di "fare da referente". **Sanzione:** In caso di inottemperanza, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro (in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro).

9. **IL NECESSARIO CONFRONTO CON I LAVORATORI QUALIFICATI**. Sempre nell'ottica di formare il lavoratore in apprendistato, la legge impone che egli possa confrontarsi con lavoratori qualificati (art. 42, co.7, D. LGS. n, 81/2015). Perciò, l'assunzione di un apprendista deve rispettare:
   A) **Nelle imprese maggiori (da 10 dipendenti in poi):** il rapporto di **3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati** in servizio presso il medesimo datore di lavoro.
   B) **Nelle imprese minori (- di 10 dipendenti):** il rapporto di **1 apprendista ogni 1 lavoratore qualificato** in servizio presso il medesimo datore di lavoro.
   C) **Nelle imprese senza lavoratori qualificati o con meno di 3 lavoratori qualificati:** la presenza di **non più di 3 apprendisti**.

Sanzione: Gli apprendisti assunti da datori di lavoro che non rispettano i suddetti limiti **saranno considerati**, dal personale ispettivo (Circ. Min. lav. 21 gennaio 2013, n. 5), **comuni lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla data di assunzione**.

10. **RICONOSCIMENTO:** a) **della formazione esterna e interna;** b) **delle competenze acquisite;** c) **e della qualificazione professionale "**ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti."
11. **FASCICOLO ELETTRONICO: registrazione** (da parte del datore di lavoro o della istituzione formativa) **della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel fascicolo elettronico** (art. 2, co.1, lett. i), D. LGS. n. 276/2003), che contiene tutti i dati inerenti al percorso formativo dell'apprendista (art. 14, D. LGS. n. 150/2015). Viene compilato anche un **dossier** che contiene la valutazione di quanto appreso dall'apprendista.
12. **MALATTIA: per la malattia, la maternità e l'infortunio, l'apprendista è tutelato come un comune lavoratore.** Inoltre, **il datore di lavoro** (mantenendo gli sgravi contributivi) **può prolungare** il periodo di apprendistato **quando la sospensione sia** di **durata superiore a 30 giorni** (art. 42, co. 5, lett. g), D. LGS. n.81/2015). In questo caso, si verifica anche lo **spostamento della data finale del periodo formativo e, quindi, della "finestra" in cui si può intimare il licenziamento liberamente *ex* art. 2118 c. c.**

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo nel contratto di lavoro a tempo indeterminato. Nell'apprendistato, però, stante la causa mista, convivono due anime: la prima è costituita da un **rapporto (o periodo) formativo**, **a termine, che scade (c.d. finestra) dopo il periodo prestabilito** (ad es. allo scadere del 3° anno nell'apprendistato professionalizzante); la seconda è rappresentata da un **contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

- **PRIMA DELLA "FINESTRA"**: prima della scadenza del periodo formativo, all'apprendistato si applicano le comuni regole sul licenziamento valevoli per il contratto a tempo indeterminato. Si noti però che, l'art. 1, co. 2, D. LGS. n. 23/2015, afferma che il Jobs Act **si applica nei casi di conversione** (oltre che del contratto a tempo determinato) **del contratto di apprendistato in "comune" contratto a tempo indeterminato**. Perciò, prima della finestra, dal momento che il contratto di apprendistato non è stato ancora convertito in "comune" contratto a tempo indeterminato, si applica la disciplina prevista dalla c.d. legge Fornero **–** n. 92/2012 (vecchi assunti).
- **ALLA "FINESTRA": al termine del periodo formativo** di apprendistato, il datore di lavoro (al pari del lavoratore) può recedere liberamente dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., salvo preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.
- **DOPO LA "FINESTRA": se nessuna delle parti recede al termine del periodo formativo**, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, co. 4, D. LGS. n.81/2015). Si rileva, inoltre, che, in questo caso, si applica la disciplina del *Jobs Act* (nuovi assunti).
- **IPOTESI SPECIFICA PER L'APPRENDISTA "QUALIFICANTE":** la legge specifica che, nel contratto di apprendistato qualificante, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa (art. 42, co. 3, D. LGS. n.81/2015).
- **REGOLA GENERALE PER GLI APPRENDISTI "RIQUALIFICANTI"**: per i lavoratori in mobilità o fruitori di sussidi di disoccupazione, si applica, in deroga alle previsioni previste per gli altri apprendisti, la comune disciplina in materia di licenziamento individuale.
- **INADEMPIMENTO FORMATIVO IMPUTABILE AL LAVORATORE**. Vi sono poi le ipotesi di licenziamento per inadempimento formativo imputabile al lavoratore (di cui ai punti 3.a e 3.c, trattati in precedenza).

G. I. V. e F. B.