



S T U D I O B A L D I
C O N S U L E N Z A D E L L A V O R O

Roma 25/03/2021

APPROFONDIMENTI NORMATIVI

OGGETTO: Apprendistato Professionalizzante e rischi di perdita dei benefici

Per l'assunzione di Lavoratori con contratto di Apprendistato esistono delle regole e dei vincoli da rispettare, come per esempio il limite numerico massimo di Apprendisti che un soggetto può assumere o la mancata effettuazione della formazione professionale sia pratica che teorica degli Apprendisti stessi.

Analizziamo insieme alcune violazioni che possiamo qui riassumere.

Mancanza del requisito di carattere anagrafico

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione professionale, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (inteso come 29 anni e 364 giorni).

È possibile partire dai 17 anni di età per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005.

È appena il caso di ricordare che la limitazione anagrafica non interessa i soggetti assunti in apprendistato professionalizzante quali beneficiari di un trattamento di disoccupazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del decreto legislativo 81/2015.

Superamento del numero massimo di apprendisti

Un datore di lavoro non può assumere, direttamente o indirettamente (per il tramite di un'agenzia di somministrazione), più di un certo numero di apprendisti. Il massimale di apprendistati che l'azienda può avere in contemporanea dipende dal numero dei dipendenti specializzati e qualificati in servizio.

Di seguito una tabella di riferimento:

00144 Roma - Via del Poggio Laurentino, 18
Tel. (+39) 065914801 - Fax (+39) 065910944
info@studio-baldi.it - www.studio-baldi.it





Fino a 3 dipendenti (da 0 a 3) : al massimo 3 apprendisti

Da 4 a 9 dipendenti : non più del 100% dei dipendenti;

Oltre i 9 dipendenti : rapporto di 3 apprendisti ogni 2 maestranze specializzate e qualificate.

Aziende Artigiane

Si considera quanto previsto nel Testo Unico per l'Artigianato (art. 4 della Legge n. 443/1985):

– fino a 5 per edilizia e lavorazioni in serie;

– fino ad 8 per trasporti;

– fino a 9 per lavorazioni non in serie;

– fino a 16 per lavorazioni artistiche - tradizionali - abbigliamento su misura.

Oltre i predetti numeri, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato verranno considerati lavoratori «ordinari» a tempo indeterminato, con contestuale disconoscimento del rapporto di apprendistato e dei relativi benefici.

Clausola di stabilizzazione

Per le aziende che occupano più di 49 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Restano esclusi dalla percentuale gli apprendisti per i quali si è risolto il rapporto di lavoro per:

– recesso durante il periodo di prova,

– dimissioni,

– licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la percentuale, è consentita, comunque, l'assunzione di un apprendista.

Nel calcolo dei 50 dipendenti, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). Vanno, viceversa, esclusi:

– gli apprendisti;

– i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

La sanzione prevista in caso di sfioramento della percentuale di stabilizzazione porta a considerare gli apprendisti assunti in violazione dei limiti, quali ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro.

La sanzione si applica esclusivamente qualora venga violata la clausola di stabilizzazione prevista dalla legge e non quella, eventuale, indicata dalla contrattazione collettiva.

Pregressi rapporti di lavoro

Uno dei requisiti fondamentali per attivare un rapporto di apprendistato professionalizzante "ordinario" (escluso quindi l'apprendistato cd "in disoccupazione") è che il lavoratore non abbia già conseguito la qualifica, oggetto dell'apprendistato, con lo stesso o con altro datore di lavoro.





Se l'apprendista è già in possesso della qualifica, si avrà il disconoscimento del contratto agevolato per impossibilità di formare un soggetto rispetto a competenze già possedute.

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 5 del 2013, ha stabilito che se il rapporto preesistente è stato di durata limitata, non si pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo. In questo caso, al fine di considerare legittimo il nuovo contratto di apprendistato, vanno verificate tre cose:

1. che il rapporto pregresso non ha avuto una durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva per la qualificazione dell'apprendista.
2. che il nuovo rapporto preveda un percorso addestrativo, nel piano formativo individuale, volto ad arricchire le competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore.
3. che il nuovo rapporto preveda una riduzione della durata dell'apprendistato, contemperando il periodo svolto nel precedente rapporto di lavoro.

Se il rapporto di apprendistato viene disconosciuto lo stesso viene considerato, a tutti gli effetti, come un ordinario rapporto a tempo indeterminato. Vengono meno, quindi, tutti i benefici di carattere normativo ed economico connessi al rapporto di apprendistato. In particolare, viene meno:

- il non computo del lavoratore nell'organico aziendale;
- il sotto inquadramento ovvero, in alternativa, percentualizzazione della retribuzione;
- la decontribuzione parziale.

Violazioni che non comportano il disconoscimento del contratto di apprendistato

Non tutte le violazioni, alle regole normative sul contratto di apprendistato, portano alla perdita dei benefici economici ed al disconoscimento del contratto agevolato. Infatti, la normativa prevede che, per ciascuna violazione delle seguenti disposizioni, la sanzione prescritta è unicamente di natura pecuniaria, senza con questo, intaccare la prosecuzione del contratto di apprendistato. Vediamo quali sono le violazioni:

- a) mancanza della forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale.;
- b) divieto di retribuzione a cottimo;
- c) inquadramento errato del lavoratore;
- d) assenza del tutore o del referente aziendale.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

