

Lavoro. La circolare del ministero con le indicazioni sul contratto professionalizzante dopo la manovra d'estate

Apprendisti, sanzioni limitate

L'impresa non è punibile se l'«offerta» pubblica non è sufficiente

Enzo De Fusco

Il datore di lavoro non perde le agevolazioni contributive per l'apprendista se la Regione non offre una sufficiente offerta formativa. Lo spiega il ministero del Lavoro con la circolare 27/2008, firmata ieri, in cui approfondita la gestione del rapporto di apprendistato professionalizzante.

Per altro, se il datore di lavoro ha scelto di erogare la formazione a livello aziendale, avvalendosi del "canale parallelo" aperto dal comma 5 ter dell'articolo 49 del decreto legislativo 276/2003, non avrà giustificazioni in caso di inadempienza. E dunque, se ha violato l'obbligo formativo, sarà tenuto a versare la differenza tra la contribuzione agevolata e quella relativa all'inquadramento che costituisce il traguardo del contratto di apprendistato, con una maggiorazione del 100 per cento.

Sulla scorta delle modifiche

introdotte dall'articolo 23 del decreto legge 112/2008 e dei chiarimenti ministeriali, un'azienda ha le seguenti possibilità:

- nelle Regioni in cui non è presente una regolamentazione regionale, è possibile avviare l'apprendistato professionalizzante sulla base di quanto stabilito dal contratto collettivo in base all'articolo 49, comma 5-bis o 5-ter del decreto legislativo 276/2003. In mancanza di tale regolamentazione contrattuale, è sempre ammesso il contratto di apprendistato stipulato in base alla legge 196/1997;

- nelle Regioni in cui è presente una disciplina della formazione esterna del contratto di apprendistato professionalizzante, l'azienda può decidere di avviare il rapporto nel rispetto di tale regolamentazione (ferme restando le norme di competenza dei Ccnl), oppure attivare il rapporto sulla base dei contratti collettivi di qualsiasi livello secon-

do il nuovo comma 5-ter.

Dunque, per il legislatore, è il contratto collettivo il mezzo per far "decollare" l'apprendistato professionalizzante attribuendogli il compito (alternativo alle Regioni) di disciplinare l'intera materia.

Per effetto dell'eliminazione della durata minima di due anni disposta dal decreto legge 112/2008 la circolare fa presente che non sussistono più vincoli giuridici a una trasformazione "in qualunque tempo" del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Per esempio, è possibile avviare un contratto di apprendistato di durata complessiva di tre anni e dopo uno procedere alla trasformazione. L'azienda in questo caso ha diritto ai benefici contributivi per la durata del rapporto e ancora per un anno a partire dalla data di trasformazione. Il ministero, tuttavia, fa sapere che il persona-

le ispettivo vigilerà su eventuali condotte fraudolente che si potrebbero configurare quando prima della trasformazione anticipata non sia stata effettuata alcuna attività formativa formale.

La circolare 27/2008 fa presente che rimangono in vigore le norme della legge 25/1955, se compatibili con il nuovo quadro giuridico dell'apprendistato professionalizzante. In particolare, anche la norma che consente il cumulo dei periodi svolti con diversi datori di lavoro purché l'interruzione tra un contratto e l'altro non sia superiore a un anno. Ciò indipendentemente dal fatto che essi siano stati avviati con la "vecchia" o la "nuova" disciplina.

Infine, viene chiarito che il contratto di apprendistato può essere avviato anche nell'ambito di società consortili che durano un periodo inferiore a quanto stabilito dal contratto per la qualificazione dell'apprendista.

Le opzioni

Senza formazione pubblica

■ Nelle Regioni in cui non c'è regolamentazione, è possibile avviare l'apprendistato professionalizzante sulla base di quanto stabilito dal contratto collettivo in base all'articolo 49, comma 5-bis o 5-ter del decreto legislativo 276/2003. È sempre ammesso il contratto di apprendistato stipulato in base alla legge 196/1997

Formazione pubblica

■ Nelle Regioni in cui c'è una disciplina della formazione pubblica, l'azienda può decidere di avviare il rapporto nel rispetto di tale regolamentazione, oppure attivarlo sulla base dei contratti collettivi di qualsiasi livello (comma 5-ter)

