

Inail: istruzioni al personale ispettivo in materia di apprendistato

Nota 23 gennaio 2012, n. 434

Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, "Testo Unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247".

Con riferimento all'argomento in oggetto e, a scioglimento della riserva contenuta nella nota del 5.12.2011 - Prot. 8082, si forniscono indicazioni operative per il personale ispettivo dell'Istituto, ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 167/2011, oggetto della circolare n. 29/2011 (NOTA 1) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Come noto, il nuovo impianto normativo di cui al T.U. 167/2011, diversifica le ipotesi sanzionatorie legate all'utilizzo delle differenti tipologie di apprendistato (NOTA 2), distinguendole tra inadempimento formativo e inosservanza dei principi.

In merito all'inadempimento formativo, nei casi in cui la carenza formativa risulti comunque recuperabile, l'art. 7, comma 1 attribuisce al solo personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la competenza ad adottare il provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Per tale fattispecie, pertanto, il personale ispettivo dell'Istituto, qualora riscontri nel contratto di apprendistato in corso di esecuzione un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, provvedere a segnalarlo, con le consuete modalità, alla Direzione Territoriale del Lavoro competente (già DPL).

Per quanto concerne, invece l'inosservanza dei principi previsti per l'attivazione e lo svolgimento dei rapporti di apprendistato (NOTA 3), il Decreto Legislativo in parola ha previsto nuove sanzioni amministrative (NOTA 4) ed ha esteso il potere di contestazione di tali sanzioni (diffidabili ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. N. 124/2004 (NOTA 5) a tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza.

In merito alla contestazione delle violazioni suddette, di competenza anche dei funzionari di vigilanza dell'Istituto, il Ministero del Lavoro, nella circolare in parola, tra l'altro, ha precisato che:

- il personale ispettivo deve procedere, innanzitutto, alla verifica in ordine all'attuazione dei principi di che trattasi e, in secondo luogo, alla verifica circa la concreta attuazione di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva;
- la previsione della procedura della diffida in relazione alla forma scritta del contratto consente la regolarizzazione non solo nei casi in cui il contratto di apprendistato differisce nel contenuto da quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche nei casi in cui la forma scritta sia del tutto assente;
- l'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può considerarsi adempiuto con la sola consegna, ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.L n. 112/2008 (conv. dalla legge n. 133/2008) della copia di comunicazione di

assunzione al Centro per l'impiego, me è necessario che al lavoratore sia stato consegnato anche il contratto individuale di lavoro;

- la sanzione amministrativa va applicata anche nei casi in cui la formalizzazione per iscritto del contratto di apprendistato risulti successiva alla instaurazione del rapporto, ovvero difforme o incompleta relativamente ai contenuti previsti e resi obbligatori dal CCNL applicabile al rapporto di apprendistato oggetto di verifica ispettiva.

Inoltre, qualora nel corso degli accertamenti ispettivi si rilevi l'omessa forma scritta del contratto e la mancata comunicazione al Centro per l'impiego (NOTA 6), deve essere comminata, nel rispetto delle disposizioni vigenti, la sanzione amministrativa per "lavoro nero", con la conseguente impossibilità di una regolarizzazione di tale rapporto come "contratto di apprendistato".

Il Testo Unico in parola prevede anche la possibilità di assumere, con contratto di apprendistato, i lavoratori in mobilità (NOTA 7), al fine della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con applicazione:

- delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966 (giusta causa o giustificato motivo);

- del regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, c. 9 della Legge n. 223/1991 (contribuzione pari al 10% per un periodo di diciotto mesi);

- dell'incentivo di cui all'art. 8, c. 4, L n. 223/1991 (contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore e per il periodo massimo previsto dalla norma stessa, a cui si rinvia).

In merito all'applicabilità ai premi Inail del regime contributivo agevolato previsto dalla Legge n.223/1991, si precisa che si è in attesa di conoscere le determinazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, cui è stata inoltrata specifica richiesta di parere.

Da ultimo, nel rinviare al decreto in argomento e alla circolare Ministeriale n. 29/2011, si invitano i funzionari di vigilanza ad utilizzare la modulistica presente in procedura vigilanza ispettiva per la compilazione del rapporto di cui all'articolo 17 della Legge n. 689/1981.