



## *Informativa per la clientela*

**Informativa n. 51**  
del 3 novembre 2011

### **Il nuovo Testo unico dell'apprendistato (DLgs. 14.9.2011 n. 167)**

#### **INDICE**

|           |   |          |
|-----------|---|----------|
| <b>1</b>  | <b>Premessa</b> .....   | <b>2</b> |
| <b>2</b>  | <b>Finalità della riforma</b> .....   | <b>2</b> |
| <b>3</b>  | <b>Abrogazioni</b> .....  | <b>2</b> |
| <b>4</b>  | <b>Contratti di apprendistato già in essere</b> .....                           | <b>2</b> |
| <b>5</b>  | <b>Decorrenza della nuova disciplina e periodo transitorio</b> .....            | <b>2</b> |
| <b>6</b>  | <b>Definizione</b> .....  | <b>2</b> |
| <b>7</b>  | <b>Tipologie di apprendistato</b> .....   | <b>3</b> |
| <b>8</b>  | <b>Disciplina generale</b> .....  | <b>3</b> |
| <b>9</b>  | <b>Numero massimo di apprendisti</b> .....                                      | <b>4</b> |
| <b>10</b> | <b>Tutele previdenziali ed assistenziali</b> .....                              | <b>4</b> |
| <b>11</b> | <b>Agevolazioni connesse all'assunzione di apprendisti</b> .....                | <b>4</b> |
| 11.1      | <i>Esclusione degli apprendisti dal computo dell'organico</i> .....             | 4        |
| 11.2      | <i>Agevolazioni contributive</i> .....  | 5        |
| <b>12</b> | <b>Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale</b> .....      | <b>5</b> |
| 12.1      | <i>Obiettivo</i> .....  | 5        |
| 12.2      | <i>Durata</i> .....   | 5        |
| 12.3      | <i>Regolamentazione dei profili formativi</i> .....                             | 5        |
| <b>13</b> | <b>Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere</b> .....          | <b>6</b> |
| 13.1      | <i>Obiettivo</i> .....  | 6        |
| 13.2      | <i>Durata</i> .....   | 6        |
| 13.3      | <i>Regolamentazione dei profili formativi</i> .....                             | 6        |
| 13.4      | <i>Attività stagionali</i> .....  | 6        |
| <b>14</b> | <b>Apprendistato di alta formazione e di ricerca</b> .....                      | <b>6</b> |
| 14.1      | <i>Obiettivo</i> .....  | 7        |
| 14.2      | <i>Durata del contratto e regolamentazione dei profili formativi</i> .....      | 7        |
| <b>15</b> | <b>Apprendistato nel settore pubblico</b> .....                                 | <b>7</b> |
| <b>16</b> | <b>Apprendistato per i lavoratori in mobilità</b> .....                         | <b>7</b> |
| <b>17</b> | <b>Sanzioni</b> .....   | <b>8</b> |
| 17.1      | <i>Sanzioni per l'inadempimento dell'obbligo formativo</i> .....                | 8        |
| 17.2      | <i>Sanzioni per la violazione di disposizioni contrattuali collettive</i> ..... | 8        |
| <b>18</b> | <b>Datori di lavoro con sedi in più Regioni</b> .....                           | <b>9</b> |

## **1 PREMESSA**

Con il DLgs. 14.9.2011 n. 167 è stato emanato il Testo unico dell'apprendistato.

Tale provvedimento – entrato in vigore il 25.10.2011 – riforma la disciplina dell'apprendistato, disponendo l'abrogazione, salvo un periodo transitorio di sei mesi, di tutte le altre normative sinora vigenti.

## **2 FINALITÀ DELLA RIFORMA**

La finalità del DLgs. 167/2011 è quella di rilanciare l'apprendistato quale canale privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, mettendo finalmente a disposizione di imprese e lavoratori un quadro giuridico certo cui fare riferimento, attraverso:

- la semplificazione della normativa, con l'accorpamento di tutta la disciplina legislativa in materia di apprendistato in un Testo unico di pochi articoli;
- la sua omogeneizzazione sull'intero territorio nazionale, mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva nazionale di settore.

## **3 ABROGAZIONI**

In linea con i suddetti obiettivi e fatta salva la prevista disciplina transitoria, il DLgs. 167/2011 abroga espressamente, a partire dal 25.10.2011:

- la L. 19.1.55 n. 25;
- gli artt. 21 e 22 della L. 28.2.87 n. 56;
- l'art. 16 della L. 24.6.97 n. 196;
- gli artt. 47 - 53 del DLgs. 10.9.2003 n. 276.

## **4 CONTRATTI DI APPRENDISTATO GIÀ IN ESSERE**

Viene comunque fatta salva la disciplina di regolazione dei contratti già in essere, i quali potranno continuare ad essere regolati dalle disposizioni in vigore al momento della loro stipulazione, fino alla naturale scadenza del periodo di apprendistato.

## **5 DECORRENZA DELLA NUOVA DISCIPLINA E PERIODO TRANSITORIO**

Come anticipato, la nuova disciplina è entrata in vigore il 25.10.2011. Tuttavia, affinché essa possa essere pienamente operativa, è necessario che le Regioni e la contrattazione collettiva di settore, per quanto di propria competenza, provvedano ad adeguare alle nuove disposizioni le attuali regolamentazioni.

Al fine di rendere graduale il passaggio al nuovo regime ed evitare “vuoti normativi”, si prevede che, nell'attesa del completamento, nelle varie Regioni e nei diversi settori, del suddetto *iter* di adeguamento, possa continuare a trovare applicazione, in via transitoria, la disciplina previgente.

Tale regime transitorio, per espressa disposizione di legge, avrà una durata massima di sei mesi (ossia fino al 25.4.2012): dopodiché, in caso di inattività o ritardi da parte delle Regioni o della contrattazione collettiva, dovrebbe risultare impossibile stipulare contratti di apprendistato.

## **6 DEFINIZIONE**

L'apprendistato viene qualificato come un contratto di lavoro:

- a tempo indeterminato; i riferimenti ad una durata limitata nel tempo riguardano, infatti, la sola componente formativa del rapporto;
- finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

In sostanza, viene recepita l'impostazione secondo cui l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato al cui interno si colloca un rapporto formativo a tempo determinato. Al

termine del periodo di formazione, viene data sia al datore di lavoro che al lavoratore la facoltà di recedere liberamente dal contratto (senza obbligo di motivazione), con il solo obbligo del preavviso. Se, però, nessuna delle parti esercita il recesso, il rapporto di apprendistato continua come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

## **7 TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO**

Viene confermata la previsione di tre tipologie di apprendistato, basate su tre diversi percorsi formativi.

In particolare, i tre tipi di apprendistato previsti dal DLgs. 167/2011 sono:

- l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

## **8 DISCIPLINA GENERALE**

La disciplina generale del contratto di apprendistato – comune alle tre tipologie sopra individuate – viene integralmente rimessa, pur nel rispetto dei principi fissati dal DLgs. 167/2011:

- ad appositi accordi interconfederali;
- ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nel disciplinare il contratto di apprendistato, le suddette fonti collettive dovranno rispettare i seguenti principi:

- forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale;
- possibilità di definire il piano formativo individuale, anche sulla base di moduli e formulari, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di ricorrere, ai fini della quantificazione della retribuzione da riconoscere agli apprendisti:
  - al sistema del sottoinquadramento, ossia il sistema per cui la retribuzione dell'apprendista è stabilita sulla base della sua categoria di inquadramento, la quale può essere inferiore, fino a due livelli, rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedano qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto;
  - ovvero, in alternativa, al sistema della percentualizzazione (o della gradualità/progressione retributiva), ossia il sistema in base al quale la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei Fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità del 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 del proseguimento nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione nel libretto formativo del cittadino (o, comunque, ove quest'ultimo non sia ancora operativo, su un registro a forma libera) della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;

- fermi restando i limiti numerici di seguito considerati, possibilità di prevedere forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, di una certa percentuale di apprendisti, come condizione per poter procedere ad ulteriori assunzioni in apprendistato;
- durante il periodo di formazione:
  - divieto per le parti di recedere dal contratto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
  - applicazione, in caso di licenziamento privo di giustificazione, delle sanzioni previste dalla normativa vigente;
- al termine del periodo di formazione:
  - possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso, decorrente dal termine del suddetto periodo, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c.;
- prosecuzione del rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso.

## 9 NUMERO MASSIMO DI APPRENDISTI

Il numero complessivo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di apprendistato – direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie per il lavoro, ricorrendo al contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (o *staff leasing*) – non può essere superiore:

- al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro;
- a 3, qualora il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o, comunque, ne abbia in numero inferiore a 3.

### **Imprese artigiane**

Ciò non vale per le imprese artigiane, alle quali continua ad applicarsi la specifica disciplina dettata dalla legge-quadro per l'artigianato (art. 4 della L. 443/85).

## 10 TUTELE PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI

Agli apprendisti vengono espressamente riconosciute le seguenti tutele previdenziali ed assistenziali obbligatorie:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare.

## 11 AGEVOLAZIONI CONNESSE ALL'ASSUNZIONE DI APPRENDISTI

Come nel precedente regime normativo, la stipula dei contratti di apprendistato è incentivata mediante il riconoscimento di agevolazioni normative ed economiche, che si aggiungono alla suddetta possibilità per il datore di lavoro, sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, di "sottoinquadrate" l'apprendista e di corrispondere al medesimo una retribuzione "ridotta" (determinata, appunto, con il sistema del sottoinquadramento ovvero, in alternativa, in percentuale, con il sistema della gradualità retributiva).

### 11.1 ESCLUSIONE DEGLI APPRENDISTI DAL COMPUTO DELL'ORGANICO

Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (ad esempio, ai fini del collocamento dei disabili o della disciplina dei licenziamenti).

## **11.2 AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE**

Nell'attesa che venga complessivamente riformata la materia degli incentivi all'occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato.

Sul piano contributivo, ciò significa che la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti continua ad essere determinata sulla base delle seguenti aliquote:

- con riferimento alle aziende con più di 9 addetti: 10%;
- con riferimento alle aziende che occupano fino a 9 addetti: 1,5% nel primo anno di contratto, 3% nel secondo anno, 10% negli anni successivi.

### ***Mantenimento delle agevolazioni contributive in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro***

Al fine di favorire la stabilizzazione degli apprendisti, viene altresì confermato che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

## **12 APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE**

Il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale può essere stipulato:

- per assumere soggetti che abbiano compiuto 15 anni d'età e fino al compimento dei 25 anni;
- in tutti i settori di attività.

### **12.1 OBIETTIVO**

Il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale consente ai più giovani di conseguire un titolo di studio in ambiente di lavoro, anche assolvendo all'ultimo anno dell'obbligo di istruzione (fissato in 10 anni, fino ai 16 anni d'età).

In particolare, la tipologia di apprendistato in esame permette di acquisire una qualifica triennale nel sistema di istruzione e formazione, ovvero un diploma professionale quadriennale rilasciati dalle Regioni.

### **12.2 DURATA**

La durata del contratto, per la sua componente formativa:

- è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire;
- non può in ogni caso essere superiore a tre anni, ovvero a quattro anni nel caso di diploma quadriennale regionale.

### **12.3 REGOLAMENTAZIONE DEI PROFILI FORMATIVI**

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano:

- previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome;
- sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
  - definizione della qualifica o diploma professionale;
  - previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale;
  - rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli *standard* generali fissati dalle Regioni.

### **13 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:

- i soggetti di età compresa tra i 18 (17, se già in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni;
- in tutti i settori di attività, pubblici o privati.

#### **13.1 OBIETTIVO**

L'apprendistato professionalizzante o di mestiere è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, ossia a consentire ai giovani di apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro.

#### **13.2 DURATA**

La durata del contratto, per la sua componente formativa:

- è stabilita (anche con l'eventuale fissazione di una durata minima) dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire;
- non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero a cinque anni per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

#### **13.3 REGOLAMENTAZIONE DEI PROFILI FORMATIVI**

Innovando rispetto al passato, il DLgs. 167/2011:

- demanda agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi anche la determinazione, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, della durata e delle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, specificando che la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è svolta sotto la responsabilità dell'azienda;
- circoscrive l'intervento delle Regioni alla disciplina – sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista – dell'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, destinata ad integrare la formazione aziendale per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, nei limiti delle risorse annualmente disponibili e per una durata non superiore a 120 ore in un triennio.

#### ***Operatività del contratto in assenza dell'offerta formativa pubblica***

Al fine di evitare che eventuali ritardi delle Regioni nel disciplinare la formazione trasversale e di base, nell'ambito del nuovo apprendistato professionalizzante o di mestiere, possano impedirne la piena entrata a regime, si dispone, peraltro, che, in assenza dell'offerta formativa pubblica, trovino immediata applicazione (senza limiti di tempo) le regolazioni contrattuali vigenti.

#### **13.4 ATTIVITÀ STAGIONALI**

Viene esplicitamente prevista la possibilità, per i CCNL dei settori caratterizzati dall'esecuzione dell'attività in cicli stagionali, di individuare specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

### **14 APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca:

- i soggetti di età compresa tra i 18 (17, se già in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni;
- in tutti i settori di attività, pubblici o privati.

## 14.1 OBIETTIVO

Il contratto di apprendistato di “terzo livello” può essere stipulato per:

- lo svolgimento di attività di ricerca;
- il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore;
- il conseguimento di titoli di studio universitari e dell’alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori;
- il praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

La possibilità di ricorrere alla tipologia di apprendistato in esame per l’assunzione dei praticanti rappresenta una delle principali novità della riforma. A tal fine, sarà, però, preliminarmente necessario “armonizzare” le disposizioni del Testo unico con le norme interne dei singoli Ordini professionali.

## 14.2 DURATA DEL CONTRATTO E REGOLAMENTAZIONE DEI PROFILI FORMATIVI

La durata e la regolamentazione del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è determinata dalle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con:

- le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca.

### *Operatività del contratto in assenza di regolamentazioni regionali*

In assenza delle suddette regolamentazioni regionali, l’attivazione dell’apprendistato di alta formazione o ricerca è, invece, rimessa ad apposite convenzioni stipulate tra:

- i singoli datori di lavoro o le loro associazioni;
- le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

## 15 APPRENDISTATO NEL SETTORE PUBBLICO

Come si è visto, a differenza di quanto stabilito in precedenza, l’apprendistato professionalizzante o di mestiere e l’apprendistato di alta formazione e di ricerca possono riguardare anche settori di attività pubblici.

La relativa disciplina applicativa sarà stabilita con un successivo DPCM, da emanare entro il 25.10.2012.

## 16 APPRENDISTATO PER I LAVORATORI IN MOBILITÀ

Con il DLgs. 167/2011, inoltre, diventa possibile assumere con contratto di apprendistato i lavoratori in mobilità, espulsi dai processi produttivi.

Secondo quanto chiarito in occasione del Forum Lavoro 2011, si tratta, in sostanza, di una quarta tipologia di rapporto di apprendistato, cui si può ricorrere per l’assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità:

- ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale;
- a prescindere dall’età;
- indipendentemente dalla fruizione, o meno, dell’indennità di mobilità;
- con una qualsiasi delle tre tipologie di apprendistato sopra considerate.

### *Caratteristiche della disciplina dell’apprendistato per i lavoratori mobilità*

La disciplina dei contratti di apprendistato con i lavoratori in mobilità si differenzia, peraltro, dalla disciplina delle altre tipologie di apprendistato nei seguenti aspetti:

- la concessione al datore di lavoro:

- del regime contributivo agevolato (aliquota contributiva a proprio carico pari al 10%), ai sensi dell'art. 25 co. 9 della L. 223/91, per un massimo di 18 mesi dall'inizio del rapporto, anche qualora il periodo di apprendistato previsto in contratto abbia una durata superiore;
- dell'incentivo economico previsto dall'art. 8 co. 4 della medesima legge (consistente in un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta), per 12 mesi (ovvero, in alcuni casi, 24 o 36 mesi);
- l'esclusione della possibilità di continuare a beneficiare del regime contributivo agevolato per un anno a seguito della conferma in servizio del lavoratore al termine del periodo di formazione;
- al termine del periodo di formazione, l'esclusione della facoltà di recedere liberamente dal contratto (previo preavviso) e l'applicazione della disciplina generale in materia di licenziamenti individuali; in pratica, anche alla scadenza di tale periodo, i lavoratori di cui si tratta potranno essere licenziati solo per giusta causa o giustificato motivo. In mancanza, il rapporto di apprendistato proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

## **17 SANZIONI**

Per quanto riguarda il regime sanzionatorio, il DLgs. 167/2011 si caratterizza per l'introduzione – accanto alle sanzioni (già contemplate in precedenza) per l'inadempimento dell'obbligo formativo connesso al contratto di apprendistato – di specifiche sanzioni amministrative per la violazione delle disposizioni dei contratti collettivi attuative di alcuni principi attinenti alla disciplina generale del rapporto.

### **17.1 SANZIONI PER L'INADEMPIMENTO DELL'OBBLIGO FORMATIVO**

Viene confermato che, in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative del contratto, il datore di lavoro è tenuto a versare (con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione):

- 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;
- la maggiorazione del 100% di tale differenza.

Si prevede, tuttavia, che, qualora il contratto di apprendistato sia ancora in corso di esecuzione e l'inadempienza contrattuale nell'erogazione della formazione emerga nell'ambito di una verifica ispettiva da parte degli ispettori del lavoro, questi ultimi, prima di adottare provvedimenti sanzionatori, debbano impartire specifiche disposizioni esecutive al datore di lavoro, assegnandogli un termine per adempiere.

### **17.2 SANZIONI PER LA VIOLAZIONE DI DISPOSIZIONI CONTRATTUALI COLLETTIVE**

Innovativa è anche la previsione che punisce il datore di lavoro con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100,00 a 600,00 euro (da 300,00 a 1.500,00 euro, in caso di recidiva) per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi generali in materia di:

- forma scritta del contratto e del patto di prova, forma scritta e termine per la predisposizione del piano formativo individuale;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- ricorso al sistema del sottoinquadramento o, in alternativa, della percentualizzazione della retribuzione;
- presenza di un tutore o referente aziendale.



È ammessa la diffida per le violazioni sanabili accertate dal personale ispettivo, con conseguente possibilità per il trasgressore di essere ammesso, in caso di ottemperanza alla diffida alla regolarizzazione, al pagamento della sanzione nella misura minima.

## **18 DATORI DI LAVORO CON SEDI IN PIÙ REGIONI**

I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono:

- fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale anche per la definizione del piano formativo degli apprendisti assunti nelle altre sedi;
- accentrare le comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego (instaurazione, variazione, cessazione del rapporto di lavoro) nel servizio informatico del luogo dove è ubicata la sede legale.