



Milano, 21 luglio 2014

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Regionale del Lavoro
per la Lombardia**

NOTA: leggere la parte in seconda pagina evidenziata in GIALLO

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per l'Attività Ispettiva
Divisione II

Direzioni Territoriali del Lavoro della
Lombardia

U.O.V.O.

Prot. n. 8369

Allegati: =

Rif. =

Oggetto: richiesta di chiarimenti in merito a problematiche inerenti il contratto di apprendistato professionalizzante.

In relazione alla richiesta di chiarimenti formulata da codesta Società in merito alla problematiche di cui all'oggetto, si rappresentano le seguenti considerazioni.

In merito al quesito se la percentuale tra qualificati e apprendisti da assumere (3 a 2) e l'onere di stabilizzazione (20% adesso) siano da considerarsi obblighi in capo al somministratore ovvero all'utilizzatore si ritiene che, in assenza di una previsione espressa sul punto e vista la *ratio* della previsione normativa (art. 2 T.U. 167/2011), i due istituti siano da applicarsi unicamente al soggetto imprenditoriale che utilizza le prestazioni di lavoro e non anche a chi le fornisce.

Con riferimento al secondo quesito relativo al recesso al termine della formazione si rappresenta che il recesso deve essere esercitato entro lo scadere del contratto mentre i giorni di preavviso di cui al CCNL sono i giorni in cui il rapporto di lavoro prosegue, come apprendistato, oltre la scadenza del periodo dedicato (convenzionalmente) alla formazione (vedi in tal senso la nota Ministero del Lavoro prot. n. 0025014 del 13/7/2012). Un pratico esempio (CCNL applicato = Somministrazione): se il contratto di apprendistato ha scadenza al 31 maggio 2014, il datore di lavoro che non intenda più avvalersi delle prestazioni lavorative dell'apprendista dovrà comunicargli il recesso entro il 31 maggio 2014 e per i successivi 30 giorni (quindi fino al 30 giugno 2014) il rapporto di lavoro sarà ancora "in vita" come rapporto di apprendistato e come tale sarà trattato ai fini retributivi e previdenziali (art. 2 comma 1 lettera m) primo periodo, come riformato dalla Legge n.92 del 2012, c.d. riforma Fornero).

Infine, per l'ultimo quesito, si concorda preliminarmente sul fatto che il datore di lavoro può non avvalersi dell'offerta formativa pubblica purché eroghi direttamente la formazione di base e trasversale secondo la disciplina dettata dalla Regione dov'è ubicata la sede legale e si ritiene che in tal caso il datore di lavoro possa avvalersi anche di Enti terzi (se non ha personale qualificato ed idoneo a svolgere attività formativa). Per quanto riguarda la possibilità di erogare formazione in modalità "a distanza" (cosiddetta FAD) si sottolinea che le linee guida in tema di apprendistato professionalizzante, approvate dalla Conferenza Stato-Regioni nel febbraio scorso, acconsentono all'uso della FAD e rinviando alla legislazione regionale di dettaglio la sola regolamentazione di tipo tecnico, in assenza della quale – ad oggi – si ritiene liberamente utilizzabile la formazione in modalità FAD.

Vista la rilevanza dell'argomento trattato, si inoltra la presente alle Direzioni Territoriali del Lavoro della Lombardia che, salvo diverso parere della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva – Divisione II, cui pure la presente è trasmessa, vorranno uniformarsi all'orientamento espresso dalla scrivente Direzione.

Cordiali saluti.

f.to Il Direttore
(Dr. Antonio Marcianò)

AR