


 CERCA


Il Blog di Paolo Stern

[Home](#) [Profilo](#) [Pubblicazioni](#) [Contatti](#) [Archivio](#)

Postilla » Lavoro » Il Blog di Paolo Stern » [Rapporto di lavoro](#) » **Caos apprendistato, come uscirne? Eludendo!**

14 agosto 2009

Caos apprendistato, come uscirne? Eludendo!

[Tweet](#) [Mi piace 1](#) [G+ Share](#)

Piano. Freniamo subito e non fraintendetemi. Non sono usuale istigare all'elusione delle norme nè quando costituisce una sorta di ribellione strisciante all'approccio dispotico di talune leggi nè, tantopiù, quando tende solo a chiudere irregolarmente i portafogli delle imprese. E allora? Allora accade che alcuni istituti, quando si aggrovigliano troppo, trascinino nelle loro spire la parola elusione in modo quasi automatico. Cosa intendo dire? Capita che dall'ormai lontano 2003 il glorioso contratto di apprendistato abbia subito una profonda mutazione genetica tanto da assurgere a primo, ed unico, grande contratto con funzioni formative (quelli bravi dicono a causa mista).

I primi anni di vita del contratto, tanto per usare un eufemismo, non sono stati agevolissimi. Lo "scintillante" concerto cooperativo tra le istituzioni interessate alla vicenda, Ministero, Regioni e Parti sociali, hanno fatto sì che qualunque imprenditore, per esempio un installatore di caldaie, a cui fosse nominata la parola *apprendista* fosse colto da improvvisi malori, rivolgesse occhi speranzosi verso il proprio consulente del lavoro per ricevere la medicina per il suo improvviso malessere ed, alla desolata scrollata di capo del medesimo, rispondesse "va de retro Satana!".

Esagero?! Un po' sì, ma mica tanto.

Nel tempo un gruppo di ardimentosi orbitanti in area Ministeriale ha provato a scalare la montagna della ragionevolezza a colpi di risposte ad interpello e chiarimenti a "fini di interpretazione autentica" delle norme. Impresa ragguardevole ma poco efficace. Dall'alto dell'Olimpo Zeus (la Cassazione) ed i suoi accoliti in toga continuavano ad interpretare la norma con la flessibilità propria del cemento armato. Niente formazione formale = niente causa mista = niente apprendistato = trasformazione del contratto = botte da orbi contributive = licenziamento illegittimo = articolo 18! Ora l'imprecazione contro il demone del piccolo imprenditore installatore di caldaie, prima ricordata, appare forse più chiara.

Va be', diranno i lettori meno informati di questo *post* ma oggi come siamo messi? Tutto ruota intorno alla parola chiave formazione. Il DL 112 recependo in pieno le istanze degli "ardimentosi" ha tuonato: visto il casino (acc mi è scappata!) la formazione si può fare anche in azienda purchè prevista dalla contrattazione collettiva! Evviva! Ora sappiamo come uscirne. Abbiamo trovato la scorciatoia che ci evita la scalata infinita. O quasi. E si perchè se da un lato il legislatore punisce severamente l'omessa formazione solo in caso in cui l'omissione sia riferibile ad "esclusiva" responsabilità del medesimo (del tipo se manca l'offerta pubblica formativa potresti scappartartela, dico potresti, con un condizionale d'obbligo), in caso di formazione aziendale tale esimente non è più invocabile. E ancora. Ma ci ricordiamo i contenziosi infiniti dei cfl? La domanda del giudice "Guagliò hai fatto formazione?" e la risposta obbligatoria "No" e la replica del giudice "Allora signor installatore di caldaie con cinque operai, sappia che è debitore

4 settimana, 1167, 2113, accessorio, apprendistato, **art. 18**, atipico, **badanti**, certificazione contratti, **colf**, **collegato lavoro**, conciliazione, **crisi**, crocifisso, diritti lavoratori, discriminazione, enciclica, **extracomunitari**, **flessibilità**, formazione, giustizia lavoro, **impugnativa licenziamento**, inflazione, lavoro nero, libro unico, **licenziamenti**, papa, posto fisso, **precario**, **protezione lavoratori**, qualificazione delle imprese, recessione, **responsabilità sociale**, **sacconi**, salari, **sanatoria**, sanzioni disciplinari, **secondo livello**, sicurezza,

di tanti soldi all'INPS per omissione contributiva e che il contratto con il suo ex dipendente non è scaduto manco per niente!". Fiumi di giurisprudenza, tranne rare eccezioni, unanime. No Formazione? No Party! Se così è stato per il CFL perché la formazione aziendale degli apprendisti dovrebbe avere destino diverso? Siamo sicuri che la piccola e piccolissima impresa, quella che unanimemente è definita tessuto produttivo sano della nostra bella Italia, abbia le capacità per svolgere realmente cicli formativi interni? Domanda retorica. Prevede solo una risposta e allora?

Tomiamo, nel "Monopoli" dell'apprendista a "Vicolo Corto" passando per il "Via", cioè alla formazione esterna. Mi chiedo cosa significa offerta formativa pubblica? Mi rispondo una offerta gestita da centri convenzionati a costo zero per l'impresa. Visto che però le mie risposte nel "Monopoli" dell'apprendistato valgono poco ho monitorato come si è gestito il problema nella mia città Roma e nella sua regione di riferimento il Lazio. Legge regionale 9/2006, regolamento attuativo 7/2007: 120 ore annue di formazione esterna. Soldi per la formazione? Vedremo, forse, chissà? Però in ossequio alla tanto "politicamente corretta" stabilizzazione dei contratti, soldi, e sulla carta tanti, per chi trasforma il contratto a tempo indeterminato. Prima trasformi più soldi prendi, fino a 5000 euro! Proseguiamo con la storia con ordine. La solerte Provincia di Roma comunica nei mesi scorsi alle imprese che arrivano i soldi per cofinanziare la formazione degli apprendisti. La Regione indica i centri formativi accreditati. Era ora. Tutto si compone. Finalmente l'imprenditore ha trovato la medicina per il suo malessere. Il consulente del lavoro però, nella sua impietosa azione di assistenza all'impresa, comincia a sciorinare numeri. Ad anno al netto del cofinanziamento provinciale, che ad oggi vale solo per il primo anno, un imprenditore del commercio (vedi offerta Confcommercio) spende 670 euro + IVA che per 3 anni fanno un totale di 2.010 euro più IVA. Ma l'offerta pubblica? La formazione come primo vero strumento attivo di difesa del lavoro? Non so. Al termine di questa, un po' paradossale carrellata, mi pongo e vi pongo qualche domanda.

Il finanziamento parziale della provincia di Roma, o analoghe esperienze, può dirsi offerta formativa pubblica tale da far venir meno l'esimente circa la responsabilità dell'imprenditore?

Agire in questo modo non significa porgere su un piatto la risposta elusiva del mercato di cui in premessa: avvio un contratto di apprendistato, mi prendo una esenzione immediata, lo trasformo dopo una decina di mesi mi prendo il bonus regionale, godo di altri 12 mesi di esenzione contributiva?

Per uscire dal labirintico intreccio non sarebbe più semplice affermare che l'offerta formativa pubblica DEVE essere gratuita. Il mancato svolgimento della formazione a seguito di offerta pubblica gratuita invalida il contratto. L'assenza di offerta formativa **pubblica e gratuita** esonera l'imprenditore da ogni responsabilità.

Chiarezza e severità contro vaghezza ed elusione.

Lecture: **5822** | Commenti: **18** |



18 Commenti a "Caos apprendistato, come uscirne? Eludendo!"

1.  **piccolo imprenditore** scrive:

Scritto il 22-8-2009 alle ore 08:48

concordo pienamente.

2.  **Alessia** scrive:

Scritto il 11-6-2010 alle ore 10:47

Salve dott. Stern volevo un chiarimento in merito di preavviso come apprendista. Sono stata assunta nel 2006 come apprendista con livello di qualifica 4. Il contratto di apprendistato mi scade ad ottobre di

sindacati, sistemi di gestione sicurezza, tradizione,
transazione, Tremonti, **welfare**

PER APPROFONDIRE [VAI ALLO SHOPWIKI](#) ▶



NOVITA'

[Rapporti di lavoro nel fallimento](#)

Bonetti Paolo, Scaini Fabio

Editore: **Ipsa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 45,00 (-15%) € 38,25



[Dirigenti e giusta causa](#)

Ripa Alessandro

Editore: **Ipsa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 45,00 (-14%) € 38,50



[Lavoro autonomo e agile](#)

Rausei Pierluigi

Editore: **Ipsa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 35,00 (-14%) € 30,00



NOVITA'

[Codice del lavoro](#)

Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio

Editore: **Ipsa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 50,00 (-15%) € 42,50



[Formulario del lavoro](#)

Spolverato Gianluca

Editore: **Ipsa**

Anno: 2018

quest'anno. Qual'è il termine di preavviso che devo dare?
Grazie mille Alessia



3. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 12-6-2010 alle ore 10:11

cara alessia per rispondere compiutamente alla tua domanda doveresti dirmi in quale settore lavori e qual'è il ccnl applicato. fammi sapere.



4. **marco** scrive:

Scritto il 7-10-2010 alle ore 09:47

Egregio dott.Stern,
sono un'ingegnere di 26 anni che lavora per una società di ingegneria (7 dipendenti) con contratto di apprendista della durata di 2 anni (contratto nazionale del commercio), il contratto mi scade il 31 gennaio e vorrei sapere se il mio datore di lavoro deve comunicarmi con qualche preavviso la sua decisione di tenermi o di concludere in quella data la collaborazione o può anche comunicarmelo il giorno prima; inoltre nel caso decidessero di tenermi mi dovrebbero assumere a tempo indeterminato o potrebbero prolungare l'apprendistato per altri anni? o propormi altre forme di collaborazione?

La ringrazio anticipatamente
marco



5. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 8-10-2010 alle ore 09:51

così l'art. 50 del CCNL commercio: "Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato".

ti ricordo che il contratto di apprendistato è giuridicamente un rapporto a tempo indeterminato cui può essere data disdetta x fine periodo di formazione. non c'è quindi una scadenza automatica. la comunicazione di cessazione però potrebbe non rispettare i termini contrattuali gravando esclusivamente l'onere economico del preavviso.

dopo l'apprendistato? c'è la trasformazione a tempo indeterminato, incentivata con un ulteriore anno di riduzione contributiva.

certo che il DL potrebbe proporti qualunque altra forma alternativa di lavoro (rapporto parasubordinato) ma dovrebbe valutare bene le circostanze poichè i presupposti giuridici tra lavoro dipendente e parasubordinato sono profondamente diversi.

in bocca al lupo marco ... tienimi aggiornato!

ANNO 2016

Versione carta

€ 80,00 (-15%) € 68,00



Licenziamento

Colombo Andrea, Rausei Pierluigi, Ripa Alessandro, Varesi Alessandro

Editore: **Ipsa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 50,00 (-15%) € 42,50



Guida alle Paghe

Brisiani Massimo

Editore: **Ipsa**

€ 230,00



Colf e Badanti 2018

Licari Fabio

Editore: **Ipsa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 119,00 (-14%) € 102,00



Diritto & Pratica del Lavoro

Casotti Alfredo, Gheido Maria Rosa, Massi Eufraudio, Miscione Michele, Rausei Pierluigi, Rotondi Francesco, Sica Angelo, Soprani Pieguido, Spolverato Gianluca

Editore: **Ipsa**

€ 385,00

6.  **Luigi scrive:**

Scritto il 11-10-2010 alle ore 01:49

Gentile Dott. Stern,

Sono assunto con contratto di apprendistato professionalizzante di 34 mesi, con scadenza tra 3 mesi. Contratto Metalmeccanici, mansione grafico 4° livello.

Nel contratto, di cui ho copia, erano previste 120 ore annue di formazione esterne all'azienda, ma mi è sempre stato detto che non c'era tempo per farle, e di formazione non ne ho mai avuta. Nemmeno formazione interna.

Per mancata formazione il contratto è da considerarsi comunque valido?

Non consentendomi di ottenere il titolo professionalizzante, può essere motivo di dimissioni per giusta causa?

Nel caso quanto preavviso dovrei dare?

Scusi le molte domande.

La ringrazio

7.  **cristina scrive:**

Scritto il 8-11-2010 alle ore 11:12

Gentile Dott. Stern, sono stata assunta come apprendista con contratto di 48 mesi a metà dicembre 2006 nel settore commercio. L'azienda mi deve dare il preavviso scritto se alla scadenza non verrà trasformato in contratto a tempo indeterminato e quindi rimarrò a casa? E quanti giorni prima? Ho letto che devono decorrere o dal primo o al sedici del mese- come funziona in realtà?

8.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 8-11-2010 alle ore 13:41

cristina x prima cosa ti auguro di trovare presto una nuova occupazione.

l'azienda deve comunicarti per iscritto la qualificazione 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato o, ovviamente, il contrario. in questo caso sgancerei i termini di comunicazione degli ordinari tempi di preavviso.

9.  **marco scrive:**

Scritto il 17-11-2010 alle ore 13:06

Dott. Stern,

la ringrazio per la sua risposta di prima (commento 4-5), mi è sorto un nuovo dubbio: visto che i miei capi fanno finta di nulla, mi stò guardando in giro per trovare un'altro lavoro; sono tenuto anche io a dare le dimissioni con preavviso o a scadenza posso non accettare l'eventuale assunzione a tempo indeterminato? mettiamo il caso che io trovassi un nuovo lavoro che cominci il giorno dopo la scadenza del mio contratto di apprendistato come è giusto comportarsi?

-
10.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 17-11-2010 alle ore 14:21

marco ritengo che tu debba rispettare i termini di preavviso anche in caso di dimissioni non essendo il tuo, tecnicamente, un contratto a tempo determinato

11.  **Marco** scrive:
Scritto il 17-12-2010 alle ore 11:30

Dott Stern,

finalmente venerdi scorso i miei capi mi hanno parlato e detto che sicuramente non mi assumeranno... a questo punto mi sono guardato in giro e fortunatamente ho trovato subito un'altro lavoro dove avrebbero bisogno a partire dal 1° gennaio! ora mi trovo in difficolta perche avendo parlato con gli attuali capi mi è stato detto che non pensano di potermi lasciare andare via prima, devo aggiungere che sono stati anche piuttosto scortesi e scocciati dal fatto che io abbia "deciso" (quando prima mi avevano detto di non avere più bisogno di me) di cercare qualcos'altro e ci siamo lasciati che mi faranno sapere ma ho paura che facciano finta di niente...se io dessi le mie dimissioni adesso scrivendo che non andrò più a partire da fine dicembre incorro in qualche sanzione o problema? darei 2 settimane di preavviso invece dei 30 giorni..

La ringrazio
sinceramente sono felice che nel bene o nel male finirò questo contratto!!!

12.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 27-12-2010 alle ore 10:42

marco che dire ... good luck!

13.  **angioni valentino** scrive:
Scritto il 2-7-2011 alle ore 16:47

Aiuto

Ho assunto un apprendista il 10/2008 in provincia di Varese secondo il CCNL in vigore dal 08/2008 degli acconciatori ed estetisti (app. professionalizzante ex art. 49)

Ne' il consulente ne' la provincia mi hanno mai avvisato della formazione esterna che io non ho fatto fare al lavoratore.

Oggi ho scoperto la mancanza e sono corso ai ripari iscrivendo il lavoratore ai corsi, ma il lav.re si

rifiuta e chiede dei soldi (10.000,00) per dimettersi e non denunciarmi.
cosa rischio?come ne esco?



14. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 4-7-2011 alle ore 11:50

valentino sei uno dei tantissimi datori di lavoro imbrigliati nelle procedure del contratto di apprendistato. ti ricordo che per essere sanzionato a regione della carenza della formazione esterna l'inadempimento deve dipendere da esclusiva responsabilità del datore di lavoro. verifica dunque com'era la situazione dell'offerta formativa pubblica negli anni passati. sul punto l'ausilio del collega consulente del lavoro sarà molto utile.

attiva comunque la formazione da subito e non cedere a ricatti che non hanno proprio senso, la formazione è un vantaggio per il lavoratore e non un onere! paradossalmente in caso di rifiuto a svolgere attività formativa potresti tu risolvere il rapporto di lavoro.



15. **Silvia** scrive:

Scritto il 9-9-2012 alle ore 23:27

Buonasera Dott. Stern,
con la presente vorrei chiedere un parere in merito all' antipatica situazione che mi trovo ad affrontare in questi giorni. Premetto che da quattro anni sono assunta con contratto di apprendistato professionalizzante presso uno studio di commercialisti. A poco più di un mese dalla "scadenza naturale" del contratto mi si convoca per comunicarmi la mancata trasformazione in contratto a tempo indeterminato per sopravvenute difficoltà economiche dello Studio.

Anche se purtroppo non può risultare da nessuna parte (sarebbe possibile solo con un'intercettazione telefonica...), tengo a precisare che al colloquio mi avevano comunicato che serviva una persona a tempo indeterminato; dato che però ero in età di apprendistato (28 anni), al fine esclusivo di un risparmio sui contributi, mi si è chiesto di andar loro incontro stipulando tale tipologia di contratto. Il giorno prima di "lasciarmi a piedi", mi hanno chiesto di firmare (e velocemente), un registro della formazione dell'apprendista (di cui non ero minimamente conoscenza), inventato di sana pianta da un mio collega, nel quale un giorno sì e uno no si attestava che mi avevano fatto formazione (anche in aula.); quattro plichi di fogli fino a raggiungere un totale di 120 ore annuali.

Ma io non ho ricevuto tutta quella formazione e mai ho frequentato corsi per l'apprendistato: mi sono rifiutata di firmare il falso.

Oltretutto, grazie alla loro insufficiente formazione mi sono ritrovata ad avere serie difficoltà a causa di errori che ho fatto nel gestire la contabilità di un'azienda cliente; tutto questo con gravi ripercussioni psicologiche che mi hanno portato a non credere più nelle mie capacità; ricordo ancora dei week end passati nel terrore del lunedì. In seguito a tale avvenimento tengo a precisare che oltre ad avermi tolto la gestione della contabilità in questione, non mi hanno mai più affidato ulteriori compiti e mi hanno sempre più emarginata dal punto di vista lavorativo, applicando una forma di terrorismo psicologico che mi ha demotivata sempre di più.

Mi sono inoltre accorta che sul mio contratto di assunzione si fa riferimento ad un piano formativo individuale che non mi è mai stato consegnato.

Il tutor nominato nel contratto per l'affiancamento ed il controllo sulla mia formazione non ha mai svolto né mai si è confrontato con me per verificare l'avanzamento della formazione.

Senza poi contare le ore svolte oltre l'orario e non retribuite, e le commissioni all'esterno dello Studio: no rimborsi di parcheggi o benzina.
Arrivata a questo punto chiedo vostre informazioni su quali siano i miei diritti, in quanto sarei pronta per farli valere.
Cordialmente.

Silvia



16. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 11-9-2012 alle ore 08:50

silvia il contratto di apprendistato è un contratto particolare in cui la formazione è una componente imprescindibile. mancando la componente formativa il contratto diviene ordinario e perde tutte le sue caratteristiche (anche la possibilità di essere concluso al termine del periodo previsto) ... valutata tu.



17. **Paola** scrive:

Scritto il 22-5-2014 alle ore 11:24

Buongiorno, vorrei chiederle un'informazione.
Sono un ingegnere e sono stata assunta da un'azienda con contratto di apprendistato per tre anni.
Ora mi hanno chiesto di iscrivermi all'albo e di firmare i progetti. Mi chiedevo se è possibile che io firmi avendo il contratto di apprendistato. Non sono sicura sia permesso.
La ringrazio



18. **Amedeo** scrive:

Scritto il 16-2-2018 alle ore 09:29

Buongiorno anche a me è stato fatto firmare un registro formativo con centinaia di firme dopo aver discusso il mio futuro col datore di lavoro , vuol dire che potrebbe avere intenzione di licenziarmi . Nel licenziamento va presentato questo registro ?

Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avvisami dei nuovi commenti tramite e-mail

Invia commento

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:  **IPSOA**
Gruppo Wolters Kluwer

 **il fisco**
Gruppo Wolters Kluwer

CEDAM

UTET
GEA.POLA

 **INDICIALIA**
Gruppo Wolters Kluwer