Le nuove comunicazioni obbligatorie per l'apprendistato

Rossella Quintavalle *Consulente del lavoro in Roma*

Con l'entrata a regime della nuova disciplina sull'apprendistato, si è reso necessario adeguare anche i modelli UNILAV in relazione alle comunicazioni relative ai rapporti con i lavoratori apprendisti, sia in riferimento alle variazioni del personale già in forza al 25.10.2011, sia per quello assunto successivamente all'entrata in vigore del nuovo Testo Unico

Ministero del lavoro
Decreto direttoriale 20.4.2012, n. 59

Il 25 aprile 2012 è terminato il periodo transitorio di sei mesi durante il quale quasi tutti i contratti collettivi e le Regioni hanno dovuto integrare i propri regolamenti adeguandosi a quanto disciplinato dal nuovo Testo unico dell'apprendistato contenuto nel Dlgs n. 167 del 14.9.2011 ed entrato in vigore il 25.10.2011. Durante i sei mesi di allineamento alla nuova disciplina è stato possibile continuare ad applicare le disposizioni di legge, statale e regionale, ancora vigenti[1].

Nuovi modelli e regole su www.cliclavoro.gov.it

Il periodo transitorio è terminato e quasi tutto lo scenario è allestito e pronto a dare il via a questa tipologia contrattuale che dovrebbe rappresentare il principale strumento di ingresso al mondo del lavoro per i giovani. In un quadro quasi completo, anche il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha provveduto ad aggiornare gli standard tecnici e i modelli per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro relativi all'instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro in apprendistato e lo ha reso noto con il decreto direttoriale n. 59 del 20.4.2012. Gli aggiornamenti sono stati messi a disposizione degli utenti dalle ore 19,00 del 26.4.2012.

Già a novembre 2011, con l'approvazione del nuovo Tu, il documento «Modelli e regole» era stato aggiornato nel rispetto di quanto sancito dalla novellata disciplina, fornendo, in particolar modo, una nuova interpretazione al campo relativo alla data di fine rapporto, diversa a seconda che l'instaurazione del rapporto di apprendistato sia avvenuta ante o post riforma.

È quindi utile, al fine di fornire un quadro completo delle modifiche intervenute da novembre 2011 ad oggi nella modulistica telematica, rilevare le singole variazioni apportate nei vari quadri ed afferenti ai dati dei lavoratori apprendisti.

Tali modifiche sono evidenziate in colore verde nel nuovo documento «modelli e regole di aprile 2012» disponibile sul portale *www.cliclavoro.gov.it.*

Quadro inizio rapporto di lavoro

La data di fine rapporto di lavoro in apprendistato, a seguito delle modifiche intervenute che hanno definito il contratto di apprendistato come contratto a tempo indeterminato, resta obbligatoria, ma, per i rapporti instauratisi a far data dal 25 ottobre la stessa sta ad indicare esclusivamente la data fine periodo formativo. In caso invece di conferma in servizio di lavoratore apprendista con contratto in essere alla data del 25.10.2011, il datore di lavoro ne dovrà ancora dare comunicazione al Centro per l'impiego entro i 5 gg. successivi; comunicazione non necessaria, si ribadisce, per gli assunti a far data del 26.10.2011.

Si intenderà invece come data di cessazione e non di fine periodo formativo, la data indicata in «fine rapporto» nei casi di rapporto di lavoro in apprendistato svolto nelle attività stagionali, per le quali la contrattazione collettiva può prevedere contratti a tempo determinato brevi.

Data fine rapporto	
Modifiche apportate dal 15.11.2011	Per i rapporti di apprendistato instaurati a far data dal 25 ottobre, la data «fine rapporto» resta obbligatoria, ma si intende come data fine periodo formativo.

(1) Risultano abrogati dal nuovo Tu, a far data dal 26.4.2012: legge 19 gennaio 1955, n. 25; articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56; l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196; articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Ulteriori modifiche apportate dal 26.4.2012	In caso di rapporto di apprendistato per lavoratori stagionali, la data di fine rapporto si intende come data effettiva di cessazione e non come data di termine del periodo formativo.

Una novità quella dell'inserimento dell'apposito codice Istat che servirà ad indicare la qualifica che il lavoratore acquisirà al termine del periodo formativo.

Qualifica professionale Istat	
Modifiche apportate dal 15.11.2011	Si inserisce la qualifica professionale assegnata al lavoratore all'atto dell'assunzione, selezionandola dalla tabella «CP 2011».
Ulteriori modifiche apportate dal 26.4.2012	In caso di apprendistato deve essere inserita la qualifica professionale che conseguirà l'apprendista al termine del periodo di formazione.

A tal proposito si ricorda che il nuovo Testo unico ha lasciato alla contrattazione collettiva libera scelta tra sottoinquadramento (fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria corrispondente alle mansioni alle quali è finalizzato il contratto formativo) e retribuzione in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio. In questo riquadro deve essere riportato il livello di inquadramento assegnato all'atto dell'assunzione.

Livello di inquadramento	
Modifiche apportate dal 26.4.2012	In caso di apprendistato deve essere inserito il livello di inquadramento riconosciuto all'apprendista al momento dell'assunzione.

Nello spazio «retribuzione/compenso», di norma dedicato all'indicazione dei compensi dovuti ai collaboratori, viene data la possibilità di indicare la retribuzione relativa al primo anno di contratto in apprendistato nel caso in cui il Ccnl preveda il sistema della progressione retributiva a percentuale parametrata alla qualifica da raggiungere, in luogo del sottoinquadramento a due livelli sottostanti.

Retribuzione/compenso	
Modifiche apportate dal 26.4.2012	Nei rapporti di apprendistato è possibile compilare oltre che il Ccnl, anche il campo «Retribuzione/compenso» con il dato relativo al primo anno di contratto.

Quadro Proroga del rapporto

Questa sezione viene compilata nel caso di prosecuzione del contratto quando il termine finale del rapporto precedentemente comunicato in fase di assunzione, debba slittare a seguito di sospensione del periodo di apprendistato, nei casi previsti dal Dlgs n. 167/2011. Il nuovo Tu ha specificatamente previsto, infatti, la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni. Spetterà comunque ai contratti collettivi individuare ulteriori ipotesi e definire se il conteggio dei trenta giorni debba essere considerato in maniera consecutiva o per sommatoria. Secondo quando ribadito in interpello Ministero lavoro n. 34 del 15 ottobre 2010, in assenza di una specifica disciplina contrattuale, occorre considerare il «principio di effettività» per cui le assenze inferiori al mese sarebbero *«ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento»*. Sempre secondo il Dicastero, in assenza di una specifica indicazione del contratto collettivo di riferimento, in caso di calcolo a sommatoria per effetto del quale risulti un'assenza complessiva superiore al mese, il rapporto di lavoro deve ritenersi prorogato. In caso di mancanza di una disciplina contrattuale, in ogni caso, l'assenza verrà valutata caso per caso dall'azienda in base al principio dell'effettiva incidenza dell'assenza sul programma formativo dopo un'attenta valutazione dell'eventuale compromissione del raggiungimento dell'obiettivo formativo. Una volta stabilito il periodo, la proroga deve essere comunicata al Centro per l'Impiego utilizzando l'apposito riquadro e la diversa data comunicata deve essere intesa come nuovo termine del periodo formativo.

Modifiche apportate dal 26/4/2012	La comunicazione di prosecuzione del periodo formativo ex art. 2, comma 1, lett. *h)* del Tu va effettuata utilizzando il presente quadro. In questo caso la data di fine proroga si intende come nuovo termine del periodo formativo.
Qualifica professionale Istat; livello di inquadramento; retribuzione/compenso	Da indicare nelle modalità indicate nel quadro «inizio rapporto».

Quadro Trasformazione del rapporto

L'obbligo di comunicare la trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato permane, come già indicato in prece-

Il testo del decreto direttoriale

MINISTERO DEL LAVORO - DECRETO DIRETTORIALE 20 APRILE 2012, N. 59

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

Decreto direttoriale

Visto il decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 concernente l'adozione della scheda anagrafico-professionale e, in particolare, l'Allegato D;
Considerato che occorre apporre modifiche ad alcuni dizionari terminologici dei modelli delle comunicazioni obbligatorie per migliorare il funzionamento del *Sistema informatico delle C.O.*;
Considerato che occorre uniformare i dizionari terminologici della scheda anagrafico-professionale e del sistema della borsa continua nazionale del lavoro, resa disponibile attraverso «cliclavoro»;
Viste le determinazioni assunte dal Tavolo tecnico SIl durante la riunione del 18 aprile 2012 e le risultanze della procedura scritta avviata con nota n. 5473 del 18 aprile 2012.

Decreta

Articolo 1

Aggiornamenti degli standard

1. Ai modelli adottati con i decreti interministeriali del 30 ottobre 2007 sono apportati gli aggiornamenti di cui agli Allegati «Revisione 041» e «Revisione 042» che costituiscono parte integrante del presente decreto.

Articolo 2

Aggiornamento standard modello UNIMARE

1. Al modello «UNIMARE», adottato con l'articolo 3 del relativo decreto ministeriale del 24 ottobre 2008 sono apportati gli aggiornamenti di cui all'Allegato «Revisione 043», che costituisce parte integrante del presente decreto.

Articolo 3

Modalità e regole di aggiornamento

1. I servizi informatici di cui all'articolo 1, lett. *j)* del decreto interministeriale del 30 ottobre 2007, concernente le comunicazioni obbligatorie rese dai datori di lavoro in caso di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, apportano gli aggiornamenti di cui al precedente articolo 1, con le modalità tecniche e le regole contenute negli allegati «Revisione 044» e «Revisione 045», che costituiscono parte integrante del presente decreto.
2. Viene adottato il nuovo documento «modelli e regole - versione aprile 2012» di cui all'allegato «Revisione 046», che costituisce parte integrante del presente decreto.

Articolo 4

Pubblicazione degli aggiornamenti

Gli aggiornamenti adottati con il presente decreto sono pubblicati sul sito *www.cliclavoro.gov.it*.

Articolo 5

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il 26 aprile 2012 alle ore 19.00.
2. I servizi informatici di cui all'articolo 1, lett. *j)* del decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 concernente le comunicazioni obbligatorie dovranno adeguarsi e mettere in linea gli aggiornamenti alla data ed ora di cui al precedente comma.

Allegati - *Omissis*.

Comunicazioni obbligatorie
Modelli e regole - aprile 2012

Il testo aggiornato dei Modelli e regole per le comunicazioni obbligatorie sono reperibili all'indirizzo: *http://www.cliclavoro.gov.it/servizi/azienda/argo02/Pagine/Norme.aspx*

denza, per i contratti in essere alla data di entrata in vigore del Tu (25 ottobre 2011). I contratti di apprendistato instaurati secondo la nuova disciplina non sono soggetti alla comunicazione di trasformazione. Per essi la data «fine rapporto» si intende come data di fine periodo formativo. Nella compilazione di tale sezione, ad eccezione del campo «data inizio», tutti i campi si riferiscono al rapporto di lavoro dopo la sua trasformazione.

Modifiche apportate dal 15.11.2011	L'obbligo di comunicazione della trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato permane per i contratti in essere alla data di entrata in vigore del Tu (25 ottobre 2011). I contratti di apprendistato instaurati secondo il Tu non sono soggetti alla comunicazione di trasformazione. Per essi la data «fine rapporto» si intende come data di fine periodo formativo.
Ulteriori modifiche apportate dal 26.4.2012	Qualifica professionale Istat; livello di inquadramento; retribuzione/compenso vanno inserite nelle identiche modalità indicate nel quadro di «inizio rapporto».

Quadro Cessazione del rapporto

In caso di proroga, trasformazione o cessazione di contratti di apprendistato attivati con la precedente normativa, ovvero entro il 25 aprile 2012, in considerazione del fatto che i tipi di contratto utilizzati in precedenza non sono più validi, occorre impostare, come tipologia contrattuale, quelle di seguito indicate:

- in caso di proroghe, trasformazioni o cessazioni di contratti di apprendistato attivati con codici:
- A.03.00 apprendistato ex art. 16 legge n. 196/1997;
- A.03.01 apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione formazione, utilizzando il seguente codice:

❑ A.03.08 apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale.

In caso di proroghe, trasformazioni o cessazioni di contratti di apprendistato attivati con codice:

- A.03.02 apprendistato professionalizzante utilizzando il seguente codice:

❑ A.03.09 apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

In caso di proroghe, trasformazioni o cessazioni di contratti di apprendistato attivati con codice:

- A.03.03 apprendistato per l'acquisizione di diploma o per percorsi di alta formazione utilizzando il seguente codice:

❑ A.03.10 apprendistato di alta formazione e ricerca.

Modifiche apportate dal 26.4.2012	
Codice causa	Si inserisce il motivo della cessazione selezionandolo dalla tabella «CO_Cessazioni». I codici AC, AM, AD e AR possono essere utilizzati solo in caso di rapporti di lavoro in apprendistato: AC = licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione; AM = licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione; AD = dimissioni per giusta causa il periodo di formazione; AR = recesso con preavviso al termine del periodo formativo.
Data fine rapporto	Si inserisce la data di fine rapporto comunicata al momento dell'instaurazione, ovvero della proroga o trasformazione del rapporto di lavoro, per tutti i contratti diversi da quelli a tempo indeterminato. Nel caso di cessazioni di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato il campo non va compilato. In caso di rapporto di apprendistato per lavoratori stagionali, la data di fine rapporto si intende come data effettiva di cessazione e non come data di termine del periodo formativo.