

## **Circolare Ministero del lavoro 14 ottobre 2004, n. 40**

*Il nuovo contratto di apprendistato* (G.U. 22-10-2004, n. 249)

### **1. Premessa**

Il nuovo contratto di apprendistato, disciplinato agli artt. 47 e ss. del decreto legislativo n. 276 del 2003, dà luogo a una tipica ipotesi di lavoro caratterizzato per il contenuto formativo della obbligazione negoziale. A fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga infatti a corrispondere all'apprendista non solo una controprestazione retributiva ma anche, direttamente o a mezzo di soggetti in possesso delle idonee conoscenze ed all'uopo individuati, gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale, di una qualificazione tecnico-professionale o di titoli di studio di livello secondario, universitari, o specializzazioni dell'alta formazione (tra cui la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144) attraverso percorsi di formazione interna o esterna alla azienda.

Va peraltro subito precisato che con il decreto legislativo n. 276 del 2003 l'apprendistato diventa l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento, fatto salvo l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Nel settore privato, per contro, il contratto di formazione e lavoro continuerà infatti a trovare applicazione in via transitoria e meramente residuale nei limiti di cui al decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, recante "Disposizioni correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato del lavoro".

Diversa è invece la funzione del nuovo contratto di inserimento disciplinato agli artt. 54 e ss. del decreto legislativo n. 276 del 2003, in cui la formazione del lavoratore è solo eventuale e non integra un elemento caratterizzante del relativo tipo contrattuale.

Il nuovo apprendistato, così come configurato nel decreto legislativo di riforma del mercato del lavoro, vuole essere uno strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro, quale primo tassello di una strategia di formazione e apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita. A tal fine sono state disciplinate tre diverse ipotesi di apprendistato: 1) l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; 2) l'apprendistato professionalizzante; 3) l'apprendistato per la acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il raggiungimento effettivo delle finalità sottese alla nuova disciplina dell'apprendistato presuppone il raccordo tra i sistemi della istruzione e quelli della formazione professionale. Tale raccordo è particolarmente evidente con riferimento all'apprendistato per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, che infatti presuppone per la sua piena operatività la definitiva implementazione delle deleghe di cui alla legge n. 53 del 2003.

Anche l'apprendistato professionalizzante non è oggi pienamente operativo, in quanto presuppone una disciplina regionale dei profili formativi, da definirsi d'intesa con le parti sociali, a cui è subordinata l'applicabilità dei profili normativi definiti a livello nazionale, come legislazione di cornice, nell'ambito del decreto legislativo n. 276 del 2003. Pienamente operativa è pertanto da considerarsi unicamente la disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, rispetto al quale è possibile avviare le prime sperimentazioni nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Le Regioni, nell'ambito delle competenze a loro attribuite, potranno peraltro rendere agevolmente operativo anche l'apprendistato professionalizzante dando luogo a quelle regolamentazioni, non necessariamente nella forma della legge regionale, che consentono di definire i profili formativi dell'istituto.

### **2. Limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti**

In conformità alla disciplina previgente, e in coerenza con le finalità dell'istituto, è stabilito un limite quantitativo alle assunzioni di apprendisti. Non è infatti possibile assumere con contratto di apprendistato un numero di apprendisti che sia superiore al 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso uno stesso datore di lavoro. Tuttavia, il datore di lavoro

che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti fino ad un numero massimo di tre.

Tale limite quantitativo non si applica alle imprese artigiane, per le quali resta applicabile la disciplina di cui all'art. 4 della legge n. 443 del 1985.

In caso di assunzione con contratto di apprendistato è da ritenersi immediatamente abrogato l'obbligo di richiesta di autorizzazione alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 85, comma 1, del D.Lgs. n. 276 del 2003. È fatto salvo tuttavia il diritto della normativa regionale di reintrodurre, in attuazione dell'art. 2, comma 1, lettera b), della legge n. 30 del 2003, una diversa procedura autorizzativa, anche attraverso il rimando agli enti bilaterali. In mancanza di una disciplina regionale che regoli tale procedura non potranno essere considerate legittime le previsioni di contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto alla autorizzazione dell'ente bilaterale. Non potranno altresì essere considerate legittime, neppure ai sensi dell'art. 10 della legge n. 30 del 2003, le norme dei contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto di apprendistato alla iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore.

### **3. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**

#### **3.1. *Le finalità***

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale ai sensi della legge 53 del 2003, ossia alla acquisizione, attraverso il rapporto di lavoro, di un titolo di studio, consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo attraverso lo strumento dell'alternanza scuola – lavoro. L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è infatti previsto quale percorso alternativo alla formazione scolastica ma ciò nondimeno integrativo dell'obbligo formativo che si traduce oggi nel “diritto dovere” di istruzione per almeno 12 anni e comunque fino ai 18 anni d'età. Sussiste pertanto un diretto collegamento tra l'obbligo formativo del minore a 18 anni d'età e l'attività lavorativa oggetto del contratto.

Con il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione si vuole dunque garantire ai giovani, che acquisiscono la capacità lavorativa a 15 anni, secondo l'art. 2 del Codice civile, di poter terminare il corso di studi obbligatorio anche attraverso l'alternanza scuola-lavoro. L'apprendistato per il diritto-dovere di formazione si configura pertanto come l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di qualifica professionale conseguite ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

#### **3.2. *L'ambito di applicazione soggettivo***

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, e con soggetti tra i quindici e i diciotto anni non compiuti, che non abbiano ancora completato il percorso formativo. Il contratto di apprendistato di primo tipo, essendo finalizzato al conseguimento di una qualifica ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 o un titolo di studio.

#### **3.3. *La disciplina del rapporto e dei profili formativi***

La disciplina del rapporto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione stabilita dal decreto legislativo n. 276 del 2003 è strettamente connessa alla riforma del sistema di istruzione prevista dalla legge n. 53 del 2003. Si rinvia pertanto alla implementazione della delega di cui alla legge n. 53 del 2003 per formulare gli opportuni chiarimenti rispetto alla disciplina dell'istituto che dunque non è al momento operativo.

### **4. Apprendistato professionalizzante**

#### **4.1. *Le finalità***

Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro. La qualificazione del lavoratore nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante deve essere intesa quale acquisizione di competenze di base,

trasversali e tecnico-professionali. Non si persegue pertanto l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica professionale del sistema di istruzione e formazione professionale, bensì l'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato.

#### **4.2. L'ambito di applicazione soggettivo**

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, con soggetti dai 18 ai 29 anni d'età, secondo quanto disposto dall'art. 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Il contratto potrà altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni d'età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Tali limiti d'età sono direttamente collegati con le finalità perseguite e con la disciplina del nuovo apprendistato, pertanto non si considerano applicabili fino alla piena operatività dell'istituto.

#### **4.3. La disciplina del rapporto**

Anche il contratto di apprendistato professionalizzante non è oggi pienamente operativo, in attesa delle discipline regionali, che andranno adottate d'intesa con le parti sociali, per quanto riguarda i profili formativi. È tuttavia opportuno fornire taluni primi chiarimenti in considerazione del fatto che il contratto di apprendistato professionalizzante è già stato oggetto di regolamentazione da parte di contratti collettivi nazionali con contenuti e profili non sempre coerenti con la lettera e la ratio del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà, in primo luogo, essere stipulato in forma scritta *ad substantiam*. All'interno del contratto dovranno essere indicati: la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito, la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto e il piano formativo individuale. Il piano formativo individuale, documento distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può avere durata minima di due anni e durata massima di sei anni. È rimessa alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare la durata dell'apprendistato professionalizzante sulla base delle competenze di base e tecnico-professionali da conseguire e della eventuale qualifica professionale, così come indicata altresì nell'istituendo "Repertorio delle professioni" presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Resta dunque inteso che, in attesa della concreta regolamentazione dell'istituto ad opera di Regioni e parti sociali resta in vigore la vigente normativa in materia anche per quanto attiene la durata del contratto di apprendistato. Per nulla rilevando diverse pattuizioni in sede di contrattazione collettiva. Trattandosi di contratti a finalità diverse, il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato anche successivamente ad un contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di formazione, in questo caso tuttavia la durata massima cumulativa dei due contratti non potrà essere superiore ai sei anni. Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato, secondo la disciplina generale applicata al contratto di lavoro, anche se la qualificazione, definita nel piano formativo individuale non è ancora stata conseguita. Sussiste invece il divieto per il datore di lavoro di recedere prima della scadenza del contratto, salvo giusta causa o giustificato motivo. In ogni caso l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo di apprendistato. La disciplina del contratto di apprendistato resta soggetta, in quanto compatibile, alle disposizioni previste dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni. Pertanto sono da ritenersi ancora in vigore le norme di cui agli artt. 11 e 12 della legge n. 25 del 1955, relative ai diritti e doveri del datore di lavoro, nonché la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista agli articoli 21 e 22, così come espressamente previsto dall'art. 53, comma 4. Sarà altresì da ritenersi applicabile la previgente disciplina in materia di recesso dal rapporto, così come regolata dall'art. 19 della legge n. 25 del 1955; pertanto allo scadere del termine del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista si riterrà mantenuto in servizio salvo disdetta a norma dell'art. 2118 del Codice civile. L'art. 85, comma 1, lett. b) del decreto ha tuttavia espressamente abrogato

sia l'art. 2, comma 2, sia l'art. 3 della legge n. 25 del 1955 eliminando l'obbligo di richiesta di autorizzazione preventiva alla Direzione provinciale del lavoro. Pertanto, in attesa che la normativa regionale regoli i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, è da ritenersi ancora applicabile la disciplina previgente al decreto legislativo n. 276 del 2003, fatta salva l'abrogazione dell'obbligo di richiesta di autorizzazione preventiva alla Direzione provinciale del lavoro che infatti è immediatamente operativa.

#### **4.4. La retribuzione dell'apprendista e gli incentivi economici e normativi**

All'art. 49, comma 4, lett. b), è fatto divieto al datore di lavoro di retribuire l'apprendista con tariffe a cottimo. Si deve peraltro ritenere ancora in vigore il comma 1, dell'art. 13 della legge n. 25 del 1955, il quale prevedeva la determinazione della retribuzione dell'apprendista mediante un procedimento di percentualizzazione graduale in base alla anzianità di servizio, determinato sulla base della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva.

Il trattamento normativo e retributivo dell'apprendista è in ogni caso regolato dall'art. 53, comma 1 del decreto legislativo n. 276 del 2003. La retribuzione dell'apprendista è stabilita sulla base della categoria di inquadramento dello stesso che non potrà, secondo quanto stabilito dalla norma, essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, secondo le indicazioni del contratto collettivo nazionale. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

#### **4.5. Il profilo formativo**

La regolamentazione dei profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante è demandata, nel rispetto della riforma del Titolo V della Costituzione, intervenuta con Legge Costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001, alle singole Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano. Tale regolamentazione dovrà essere emanata d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano regionale.

L'art. 49, comma 5, lett. a), fissa tuttavia un minimo di 120 ore di formazione formale che potrà essere svolta dall'apprendista all'interno o all'esterno dell'azienda, secondo quanto stabilito dal piano formativo individuale. Pertanto non è più previsto un monte ore minimo di formazione esterna obbligatoria, anche se il decreto impone comunque che si tratti di "formazione formale", ossia di una formazione effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi strutturati di formazione strutturati *on the job* e in affiancamento certificabili secondo le modalità che saranno definite dalle future normative regionali. L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di *e-learning*. Durante il periodo di apprendistato dovrà essere garantita la presenza di un *tutor* con formazione e competenze adeguate, al fine di accompagnare l'apprendista lungo tutta la durata del piano formativo individuale. Nel caso in cui la formazione sia impartita attraverso strumenti di *e-learning*, anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto. Si rimanda alla normativa regionale per la definizione delle specifiche competenze del *tutor*. Si ritiene che, in conformità con quanto previsto dal D.M. del 28 febbraio 2000, il ruolo del *tutor* potrà essere svolto dallo stesso datore di lavoro in possesso delle competenze adeguate o da un lavoratore che sia inquadrato ad un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che dovrà conseguire l'apprendista al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, quale garanzia di possesso delle adeguate competenze all'accompagnamento del lavoratore.

È rimessa alla normativa regionale la definizione degli strumenti per il riconoscimento della formazione sulla base delle competenze tecnico-professionali acquisite durante il periodo di apprendistato. Tali competenze verranno indicate sul "Libretto formativo del cittadino" come indicato nell'art. 2, comma 1, lett. i) del D.Lgs. n. 276 del 2003.

## **5. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**

### **5.1. Le finalità**

L'apprendistato di terzo tipo è finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore introdotta con la legge 17 maggio 1999, n.144, integrando la formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione o comunque con una specializzazione tecnica superiore.

L'art. 50, comma 1, prevede pertanto un diretto collegamento tra l'apprendistato per acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e il sistema dell'istruzione e della formazione tecnica superiore come previsto all'art. 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

### **5.2. L'ambito di applicazione soggettivo**

Il contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione può essere stipulato tra datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, purché esercitino attività compatibili con il perseguimento delle finalità del contratto, e soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni che siano già in possesso di un titolo di studio e vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore. Il contratto potrà tuttavia essere stipulato anche con soggetti che abbiano compiuto il diciassettesimo anno d'età qualora siano in possesso di un titolo di studio. Il contratto può essere stipulato anche con le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali.

### **5.3. La disciplina del rapporto**

La disciplina dell'apprendistato per la acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è altamente flessibile in quanto presuppone moduli di formazione *ad hoc* tra loro liberamente combinabili: formazione formale, formazione non formale, formazione informale.

Concretamente la disciplina dell'istituto dovrà essere individuata, per quanto attiene ai profili formativi e anche caso per caso, dalle Regioni ovvero dalle Province autonome di Trento e Bolzano, mediante un semplice accordo o convenzione con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nonché con le Università o altre istituzioni formative. L'accordo dovrà prevedere programmi di lavoro specifici e coerenti con il percorso formativo che conduce al titolo di studio. Tali programmi si realizzeranno con il supporto di un *tutor* aziendale e di un *tutor* formativo nominato dall'Università o dall'Istituto formativo.

Il contratto di lavoro dovrà essere stipulato in forma scritta *ad substantiam* e dovrà indicare: la qualifica da conseguire, la durata del contratto nonché il piano formativo individuale finalizzato a garantire la fissazione del percorso formativo dell'apprendista. Il piano formativo individuale dovrà essere allegato al contratto di apprendistato a pena di nullità dello stesso.

L'innovazione contenuta nel decreto attiene alla ampia flessibilità dei percorsi di apprendistato di alta formazione che non presuppongono necessariamente una scissione tra attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore. L'attività svolta in azienda, così come concordata tra Regione, associazioni datoriali e sindacali e istituti formativi, potrà dunque integrare pienamente il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale.

Nei limiti indicati dalla regolamentazione regionale, in accordo con le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro e con le Università e gli altri istituti formativi, la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per titoli di studio universitari, o specializzazioni dell'alta formazione (in particolare, la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144), è stabilita dalle parti in seguito ad una valutazione di bilanciamento tra le competenze che il soggetto possiede al momento della stipula e quelle che si potranno conseguire per mezzo della formazione in apprendistato. Tale valutazione sarà attuata all'interno del piano formativo individuale.

Si applicano in quanto compatibili le disposizioni di cui alla legge n. 25 del 1955 e successive modificazioni, pertanto si considerano applicabili le norme in materia di diritti e doveri del datore di lavoro e dell'apprendista, nonché la disciplina previdenziale ed assistenziale.

## **6. Piano formativo individuale**

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato il cui contenuto specifico sarà stabilito attraverso la definizione di un unico modello nazionale previsto dalle Regioni e dalle Province autonome. Nel piano formativo individuale andranno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione aziendale o extra-aziendale.

Il piano formativo individuale dovrà essere elaborato in coerenza con i profili formativi individuati dalle Regioni e dalle Province autonome, con il supporto tecnico del Repertorio delle Professioni. In attesa di una regolamentazione a livello nazionale le Regioni e le Province autonome potranno autonomamente attivarsi per l'individuazione dei profili formativi.

In considerazione della difficoltà di prevedere percorsi formativi precisi, in particolare nelle ipotesi di contratti di apprendistato di lunga durata, il piano formativo individuale sarà seguito da un piano individuale di dettaglio, elaborato con l'ausilio del *tutor*, nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista.

Spetta alle Regioni ed alle Province autonome definire le modalità per lo svolgimento, la valutazione, la certificazione e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite mediante percorso di apprendistato.

## **7. Contenuto formativo in caso di prestazioni erogate a distanza**

Quando l'azienda opera per l'erogazione "a distanza" di comunicazioni/informazioni ai clienti e/o al mercato attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e telematici in rete, è possibile superare il concetto di unità produttiva localmente individuata. Infatti in questi casi le funzioni produttive sono virtualizzate e sono oggetto di concomitanti attività di controllo, monitoraggio, addestramento e formazione che si svolgono secondo i sistemi *e-learning* anche attraverso tele-affiancamento e video-comunicazione da remoto.

Di conseguenza, qualora in azienda sia presente un idoneo numero di specialisti, non è rilevante la loro localizzazione nella unità produttiva ove operano gli apprendisti stante la peculiarità degli strumenti adottati. Per l'effetto, analoga soluzione può essere adottata per l'attività di tutoraggio il cui svolgimento, in questi casi, non può prescindere dalle modalità e dagli strumenti tecnologici sopradescritti.

## **8. Disciplina sanzionatoria**

L'art. 53, comma 3, del D.Lgs. 276 del 2003, così come modificato dall'art. 11 del decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, introduce una severa disciplina sanzionatoria comune alle tre tipologie di apprendistato. A tutela del rispetto dell'obbligo formativo che il contratto di apprendistato fa sorgere in capo al datore di lavoro si prevede infatti che in caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare all'Inps, a titolo sanzionatorio, 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, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

L'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso di formazione previsto all'interno del piano formativo e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale. Tale inadempimento potrà configurarsi in presenza di uno dei suddetti elementi: quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale; mancanza di un tutor aziendale avente competenze adeguate o di ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo.

In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, e conseguente applicazione della suddetta misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di

apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale.