



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWKI - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)

1. I LIMITI NUMERICI

Gabriele Gamberini

1. Dimensioni occupazionali e caratteristiche qualitative

L'assunzione di apprendisti, per quanto auspicata ed incentivata, è soggetta alle limitazioni dettate dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011, così come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 16, *lett. c)*, della Legge n. 92/2012. Tali limitazioni, finalizzate a garantire una adeguata formazione ed un idoneo affiancamento all'apprendista, operano - con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013¹ - sia in caso di assunzione diretta, sia nel caso di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, *c.d. staff leasing*. Viene invece *expressis verbis* «*esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato*»².

Rispetto alla versione previgente dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 - che peraltro si rifaceva all'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 ed all'art. 2 della Legge n. 25/1955 - l'attuale testo normativo pare prevedere due modalità di calcolo diverse e successive: una per determinare il rapporto numerico che deve sussistere tra apprendisti e «*maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro*» e l'altra per stabilire il «*numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere*».

Da una interpretazione letterale della norma parrebbe però che i limiti numerici varino non solo al variare delle dimensioni occupazionali, ma - a causa dell'uso di locuzioni non "omogenee" per individuare i lavoratori che costituiscono la base di computo sulla quale deve essere calcolato il numero di apprendisti che è possibile assumere - anche delle caratteristiche "qualitative" dei lavoratori interessati.

Per ciò che riguarda l'elemento quantitativo, viene previsto che per i datori di lavoro «*che occupano un numero di lavoratori*» di almeno dieci unità il numero complessivo degli apprendisti non possa superare il rapporto di 3 a 2 (150 per cento) rispetto alle «*maestranze specializzate e qualificate in servizio*»,

¹ Cfr. art. 1, comma 18, della Legge n. 92/2012. Tale comma precisa inoltre che alle assunzioni con decorrenza anteriore al 1° gennaio 2013 continua ad applicarsi l'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 nel testo vigente prima della data di entrata in vigore.

² Si veda il secondo periodo dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011.

mentre per i datori di lavoro «*che occupano un numero di lavoratori*» pari o inferiore a nove unità tale rapporto non possa superare il 100 per cento.

LIMITI QUANTITATIVI PER DATORI DI LAVORO NON ARTIGIANI	
Tipologia di azienda	Numero di apprendisti che possono essere assunti
Aziende che occupano fino a 9 dipendenti	1 apprendista per ciascun lavoratore qualificato
Aziende che occupano da 10 dipendenti	3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati
Azienda priva di lavoratori qualificati	3 apprendisti
Azienda che occupa fino a 3 lavoratori qualificati	3 apprendisti

Semberebbe allora sussistere una differenziazione tra «*lavoratori*» e «*maestranze specializzate e qualificate*» che non era presente nelle versioni precedenti dell'articolo e che lascerebbe ipotizzare che le due figure presentino distinti contenuti semantici. Tale interpretazione, ove attecchisse - in particolare nella giurisprudenza - introdurrebbe una variabile di stampo qualitativo espressa nella previsione secondo cui «*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 in numero non superiore a tre*», nel senso che detta precisazione comprenderebbe la ipotesi di un datore di lavoro che, pur occupando un numero di «*lavoratori*» di almeno dieci unità, «*non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o [...] comunque ne abbia in numero inferiore a tre*».

Una lettura in questo senso presupporrebbe tuttavia una definizione tipica di «*maestranze specializzate e qualificate*», o di «*lavoratori qualificati o specializzati*», o finanche di meri «*lavoratori*», che non sono rintracciabili nell'Ordinamento.



Dottrina e prassi amministrativa hanno sinora sopperito a tale mancanza riconducendo la locuzione di «*maestranze specializzate e qualificate*» alla più generale nozione di lavoratore dipendente. Più precisamente, le indicazioni fornite dalla prassi amministrativa prevedono che tra le «*maestranze specializzate e qualificate*» si debbano computare i «*lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista*»³, tenendo conto anche dei soci lavoratori di società di persone «*effettivamente e stabilmente inseriti e occupati nello svolgimento dell'attività lavorativa aziendale e in possesso delle relative qualità e competenze professionali*»⁴ nonché dei «*soci o [dei] coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa*

³ Ministero del Lavoro, risposta ad Interpello n. 11 del 2 aprile 2010, avente ad oggetto «art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - apprendistato professionalizzante - limitazioni quantitative - imprese "collegate"», consultabile in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*. Tale orientamento è stato peraltro confermato nella Circ. Ministero del Lavoro n. 5 del 21 gennaio 2013, avente ad oggetto «L. n. 92/2012 - Violazioni in materia di apprendistato - Indicazioni operative per il personale ispettivo», consultabile in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁴ Ministero del Lavoro, risposta ad Interpello prot. n. 25/1/0004584 del 10 ottobre 2006, avente ad oggetto «art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di Interpello avanzata da Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Macerata - inclusione dei soci lavoratori nel calcolo (segue)

con carattere di continuità e abitualità, sempreché siano in possesso di adeguate competenze»⁵ accertabili «verificando in via alternativa che tale personale: abbia i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale; sia in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato in applicazione di un contratto collettivo»⁶. Si precisa inoltre che il concetto di «maestranze» non può essere riferito «a qualsiasi lavoratore si trovi a prestare attività lavorativa presso il datore di lavoro (ad esempio, lavoratori in somministrazione o lavoratori a partecipazione, in virtù della natura parasubordinata del loro rapporto, sono di regola stati esclusi dal computo. Vengono poi esclusi «gli apprendisti; eventuali CFL ex D.Lgs. n. 251/2004, ancora in essere dopo la riforma operata dal D.Lgs. n. 276/2003; i lavoratori assunti con contratto di inserimento / reinserimento ex D.Lgs. n. 276/2003; i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991»⁸. Nel calcolo è inoltre doveroso prestare particolari accortezze, ricordando che «il lavoratore assente, ancorché non retribuito (es. per servizio militare, e/o gravidanza), va escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo [...]»; i dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale [...]; i lavoratori intermittenti ex D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, vanno considerati [in proporzione al lavoro effettivo svolto nell'arco di ciascun semestre, escludendo i periodi di disponibilità]; i dipendenti a tempo determinato, con periodi inferiori all'anno, e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta»⁹. Vengono invece normalmente inclusi i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che svolgono la propria attività nella modalità del telelavoro ed i lavoratori con contratto ripartito, sebbene i due prestatori di lavoro valgano come una sola unità.

Ove si ritenesse condivisibile la interpretazione letterale sopra esposta si dovrebbe allora arrivare a sostenere, paradossalmente, che gli elencati criteri che, ante Legge n. 92/2012, venivano utilizzati per calcolare le «maestranze specializzate e qualificate» - sulla base della equiparazione con il concetto di lavoratori dipendenti - alla luce della normativa attuale non potrebbero essere utilizzati per calcolare quelli che ora vengono anche semplicemente definiti come «lavoratori».

Posta però la mancanza di una motivazione che consenta di giustificare la differenziazione tra «maestranze specializzate e qualificate» e «lavoratori», si ritiene preferibile supporre che la locuzione «qualificati o specializzati», che avrebbe dovuto seguire la parola «lavoratori» nel primo periodo dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011, sia invece rimasta nella penna del Legi-

colo percentuale per l'assunzione di apprendisti - art. 47, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003», consultabile in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce Apprendistato.

⁵ Circ. Ministero del Lavoro n. 5 del 21 gennaio 2013, cit.

⁶ *Ibidem*.

⁷ Ministero del Lavoro, risposta ad Interpello prot. n. 25/1/0004584 del 10 ottobre 2006, cit.

⁸ Circ. INPS n. 22 del 23 gennaio 2007, avente ad oggetto «Legge 29 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007). Nuove misure contributive in materia di apprendistato e assunzioni agevolate. Proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti», consultabile in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce Apprendistato.

⁹ *Ibidem*.

slatore della Legge n. 92/2012. Ove essa fosse stata inserita - come peraltro era stato fatto nelle versioni precedenti dell'articolo - non sarebbe infatti sorto alcun problema interpretativo, in quanto è pacifico che la espressione «*maestranze specializzate e qualificate*» abbia il medesimo significato della locuzione «*lavoratori qualificati o specializzati*». Pertanto appare ragionevole ritenere che non vi sia alcuna differenziazione, ma piuttosto un errore formale e, conseguentemente, continuino ad essere applicabili gli orientamenti sviluppati negli ultimi anni in dottrina e nella prassi amministrativa¹⁰.

Al fine, comunque, di scongiurare il proliferare di prassi interpretative differenti, che potrebbero alimentare il contenzioso, appare decisivo il ruolo delle parti sociali, chiamate ad adeguare gli accordi sul tema. Peraltro alcuni tra questi, essendo stati stipulati prima della entrata in vigore della Legge n. 92/2012, prendono ancora a riferimento la normativa applicabile alle assunzioni avvenute entro il 31 dicembre 2012¹¹ e quindi necessitano di un aggiornamento. Nei medesimi potrebbe essere in particolare precisato che le soglie numeriche valevoli ai fini della determinazione del «*numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere*» devono essere effettuate attraverso i criteri di computo generalmente utilizzati per individuare il numero delle «*maestranze specializzate e qualificate*». Tale apporto delle parti sociali potrebbe essere estremamente più utile e necessario dei meri rinvii alle disposizioni di legge vigenti che generalmente si rinvergono sul punto¹².

Nella determinazione del «*numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere*» è inoltre opportuno precisare che, sebbene il primo comma

¹⁰ In tal senso cfr. Circ. INAIL n. 27 del 24 giugno 2013, avente ad oggetto «Apprendistato. Disciplina generale e regime contributivo. Testo Unico dell'apprendistato. Legge di stabilità 2012 (legge n. 183/2011) e Riforma del lavoro (legge n. 92/2012)», consultabile in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*, Circ. Ministero del Lavoro n. 5 del 21 gennaio 2013, cit. e Circ. INPS n. 128 del 2 novembre 2012, avente ad oggetto «Apprendistato. D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (Testo Unico dell'apprendistato). Legge 12 novembre 2011, n. 183, art. 22)», consultabile in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*, nelle quali, sebbene non sia stata rilevata la imprecisione del Legislatore, viene data una interpretazione che non differenzia tra «*lavoratori*» e «*maestranze specializzate e qualificate*».

¹¹ La precedente formulazione dell'art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 167/2011 prevedeva che «*il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. 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 in numero non superiore a tre*».

¹² Tra gli accordi qui analizzati cfr. Carta industria (13 settembre 2012) che, pur essendo stata sottoscritta dopo l'entrata in vigore della Legge n. 92/2012, si limita a riprodurre il testo della norma senza fornire alle parti uno strumento idoneo a determinare correttamente i criteri di computo.

dell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 definisca l'apprendistato come «*un contratto di lavoro a tempo indeterminato*», questo, secondo gli orientamenti di prassi amministrativa¹³, non è sufficiente per considerare gli apprendisti tra le «*maestranze specializzate e qualificate*». Tale interpretazione, precedentemente fondata sul dettato della abrogata disciplina di cui all'art. 21, comma 7, della Legge n. 56/1987 ed all'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, ora si basa sull'art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 che prevede che «*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*». I limiti numerici sono infatti stati previsti al fine di garantire una adeguata formazione ed un idoneo affiancamento all'apprendista e pare quindi opportuno continuare ad escludere dal computo gli apprendisti stessi, anche se definiti come lavoratori a tempo indeterminato. Tale soluzione pare pertanto essere la più coerente con la *ratio* dell'istituto, essendo scarsamente plausibile che un apprendista, nella peggiore delle ipotesi neoassunto, possa costituire un idoneo affiancamento per la formazione di un ulteriore apprendista che si intende assumere.

1.1. Imprese artigiane

In ogni caso non sono sottoposte a tali limitazioni le imprese artigiane, a cui continuano ad applicarsi le disposizioni di maggior favore di cui all'art. 4 della Legge n. 443/1985 (*c.d.* Legge quadro per l'artigianato).

LIMITI QUANTITATIVI PER DATORI DI LAVORO ARTIGIANI		
Tipologia di lavorazioni	Tipologia di azienda	Numero di apprendisti che possono essere assunti
Lavorazioni non in serie	Aziende che occupano fino a 18 dipendenti	9 apprendisti
	Aziende che occupano da 19 a 22 dipendenti	13 apprendisti
Lavorazioni in serie	Aziende che occupano fino a 9 dipendenti	5 apprendisti
	Aziende che occupano da 10 a 12 dipendenti	8 apprendisti
Lavorazioni artistiche, tradizionali e di abbigliamento su misura	Aziende che occupano fino a 32 dipendenti	16 apprendisti
	Aziende che occupano da 33 a 40 dipendenti	24 apprendisti
Costruzioni edili	Aziende che occupano fino a 10 dipendenti	5 apprendisti
	Aziende che occupano da 11 a 14 dipendenti	9 apprendisti

¹³ Cfr. ad esempio Circ. INPS n. 22/2007, *cit.*

2. Aspetti sanzionatori

Ciò premesso si ritiene opportuno dare conto delle indicazioni operative fornite dal Ministero del Lavoro al proprio personale ispettivo che qualora «riscontri una violazione dei citati limiti numerici provvederà a ricondurre le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti a dei “normali” rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La “trasformazione” dei rapporti tuttavia, atteso che il contratto di apprendistato è già un contratto di natura subordinata a tempo indeterminato, operativamente darà luogo ad azioni di recupero contributivo (senza tuttavia applicazione della sanzione di cui all’art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011¹⁴ ricollegabile esclusivamente ad un inadempimento sul piano formativo) e alla impossibilità, da parte del datore di lavoro, di recedere dal rapporto senza giusta causa o giustificato motivo al termine del periodo formativo ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. l), del D.Lgs. n. 167/2011, ferma restando l’applicazione delle “consuete” sanzioni di carattere amministrativo»¹⁵.

Nella medesima Circolare il Ministero del Lavoro precisa poi che «l’eventuale violazione di limiti numerici introdotti dalla contrattazione collettiva ma che non si concretizzano nella violazione dei limiti legali, non potrà avere effetti sul piano pubblicistico, dando luogo ad una “trasformazione” dei relativi rapporti di lavoro. Tali clausole limitatrici, avendo valenza esclusivamente “obbligatoria”, potranno infatti determinare effetti esclusivamente sul piano della violazione contrattuale per le aziende iscritte alle organizzazioni firmatarie del relativo contratto collettivo»¹⁶.

FAQ

➤ **Possono essere computati tra le «maestranze specializzate e qualificate» anche i lavoratori appartenenti ad inquadramenti per cui il contratto collettivo non prevede la possibilità di utilizzare il contratto di apprendistato?**

Gli orientamenti di prassi amministrativa sono volti a determinare le «maestranze specializzate e qualificate» alla stregua dei lavoratori dipendenti e pertanto non viene previsto un livello minimo di qualifica o specializzazione. Inoltre anche le mansioni tipiche degli inquadramenti inferiori - per questo preclusi agli apprendisti - vengono comunque svolte da «lavoratori qualificati o specializzati».

➤ **Cosa accade nel caso in cui il datore effettui l’assunzione di un apprendista in eccesso rispetto al numero stabilito dalla legge?**

L’assunzione sarà comunque efficace tuttavia il rapporto dovrà considerarsi a tempo indeterminato. Oltre alla citata Circ. n. 5/2013 del Ministero del Lavoro, in tal senso si era

¹⁴ Ai sensi dell’art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 «il datore di lavoro è tenuto a versare 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, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione».

¹⁵ Circ. Ministero del Lavoro n. 5 del 21 gennaio 2013, cit.

¹⁶ Ibidem.

peraltro espressa anche la Corte Costituzionale con la sentenza dell'11 maggio 1992, n. 210 affermando che il difetto delle condizioni sostanziali di ammissibilità dell'apprendistato «non è comunque idoneo a travolgere integralmente il contratto, ma ne determina la c.d. conversione in un "normale" contratto di lavoro (o meglio, la qualificazione del rapporto come normale rapporto di lavoro, in ragione dell'inefficacia della patuizione relativa alla scelta del tipo contrattuale speciale) senza che vi sia spazio per l'indagine - oggettiva o soggettiva - circa la comune volontà dei contraenti in ordine a tale esito».

↳ La contrattazione collettiva può prevedere limiti più stringenti rispetto a quelli previsti dalla legge?

Sì, alla contrattazione collettiva è lasciata la facoltà di prevedere una disciplina più favorevole nei confronti dell'apprendista anche se è raro riscontrare casi analoghi. A titolo esemplificativo, tra gli accordi qui analizzati, si ricorda l'art. 28, lett. C), punto 2, del Contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo sottoscritto il 16 dicembre 2011, il quale prevede che «che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare l'80% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa».

I LIMITI NUMERICI	
Carta Industria (13 settembre 2012)	Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 a decorrere dal 1° gennaio 2013 non può superare il rapporto di 3 e 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
Sett. Agricolo (30 luglio 2012)	Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti.
Concessionari autostrade e trafori (24 luglio 2012)	///
Pulizie (19 luglio 2012)	Il numero degli apprendisti in forza che il datore di lavoro ha facoltà di assumere, non può essere superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio con riferimento al singolo appalto o servizio.
Ceramica Industria (17 luglio 2012)	///
Ortofrutticoli (4 luglio 2012)	Considerato quanto disposto dal D.Lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Parte II – Fare apprendistato

I LIMITI NUMERICI	
Ag. assicurazione in gestione libera (28 giugno 2012)	Il numero complessivo degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% dei dipendenti specializzati o qualificati in servizio presso il medesimo. L'imprenditore che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
Pulizie Federambiente Assoambiente (20 giugno 2012)	///
Panificatori Assipan (14 giugno 2012)	Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della Legge n. 443/1985.
Sett. Farmaceutico (14 giugno 2012)	Il numero complessivo di apprendisti che il titolare di farmacia può assumere non può essere superiore a quello stabilito dalla legge.
Distribuzione cooperativa (13 giugno 2012)	Ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 il numero complessivo di apprendisti, che l'impresa può assumere, anche tramite agenzia di somministrazione, non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'impresa stessa. L'impresa che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3, anche tramite agenzie di somministrazione.
Turismo Industria (14 maggio 2012)	Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere è quello individuato all'art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 167/2011 e successive modifiche ed integrazioni. A tal proposito, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati e specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
Credito cooperativo (4 maggio 2012)	///
Sett. Panificazione (4 maggio 2012)	Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4, Legge n. 443/1985.

I LIMITI NUMERICI	
Artigiani (3 maggio 2012)	///
Alimentaristi Industria (27 ottobre 2012)	///
Banche e credito (24 aprile 2012)	///
Logistica, trasporto merci e spedizioni (24 aprile 2012)	///
Elaborazione dati (24 aprile 2012)	<p>Il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari <i>ex art. 230 c.c.</i></p> <p>Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbia meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. È consentita altresì l'assunzione di un apprendista per i CED che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato un solo dipendente, comprendendo nel computo anche il titolare o il socio.</p>
Cooperative Unici/Confasal (23 aprile 2012)	<p>Il numero massimo di apprendisti assunti in contemporanea presso la stessa cooperativa sarà pari al 100% dei lavoratori qualificati e degli specializzati in forza. Le cooperative che non hanno dipendenti qualificati o specializzati o ne ha[nno] meno di 3, possono assumere fino a 3 apprendisti, fatti salvi i limiti previsti da specifiche norme di legge (<i>ex Legge n. 68/1999; art. 1, comma 1, Legge n. 223/1991; Legge n. 443/1985</i>).</p>
Agenzie marittime (23 aprile 2012)	///
PMI Industria (20 aprile 2012)	///
Cooperative (19 aprile 2012)	///
Legno Industria (11 settembre 2013)	<p>Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere 3 apprendisti.</p> <p>Nel numero degli apprendisti vengono considerati sia quelli assunti direttamente, sia quelli assunti indirettamente tramite contratto di somministrazione.</p>
Addetti revisione legale (19 aprile 2012)	///
Calzaturiero Industria (29 novembre 2013)	///
Industria (18 aprile 2012)	///

Parte II – Fare apprendistato

I LIMITI NUMERICI	
Turismo (17 aprile 2012)	Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato. L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
Gomma Plastica Industria (12 aprile 2012)	///
Somministrazione (5 aprile 2012)	Nelle ipotesi di apprendistato con più utilizzatori ciascuna agenzia non può assumere un numero di apprendisti superiore al numero dei lavoratori qualificati in somministrazione assunti a tempo indeterminato. In mancanza di lavoratori assunti a tempo indeterminato, potrà comunque essere assunto un numero massimo di 3 apprendisti.
Terziario Confesercenti (28 marzo 2012)	Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
Formazione professionale (27 marzo 2012)	///
Terziario Confcommercio (24 marzo 2012)	Considerato quanto disposto dal D.Lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
PMI trasporti (22 dicembre 2011)	///
Coop. sociali (16 dicembre 2011)	In virtù dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare l'80% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
Studi professionali (29 novembre 2011)	///
PMI trasporti Confimpreseitalia (28 novembre 2011)	Il numero massimo di apprendisti assumibili è stabilito dalle norme vigenti. Per le imprese artigiane si farà riferimento a quanto contenuto nella Legge n. 443/1985 e s.m.i.
PMI trasporti Unsic (28 novembre 2011)	Il numero massimo di apprendisti assumibili è stabilito dalle norme vigenti. Per le imprese artigiane si farà riferimento a quanto contenuto nella Legge n. 443/1985 e s.m.i.



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWki - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)