

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

## **Apprendistato e piano formativo individuale: fino a 600 euro di sanzioni per il datore di lavoro "distratto"**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che **entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto di apprendistato, il datore di lavoro ha l'obbligo di redarre il piano formativo individuale, pena sanzione da 100 a 600 euro, aumentati da 300 a 1.500 nel caso di recidiva.** Bisogna ricordare, inoltre, che il Piano Formativo Individuale deve avere **obbligatoriamente forma scritta.** Nel PFI devono essere **indicati:** i) i dati relativi all'azienda; ii) i dati relativi all'apprendista; iii) i dati relativi alle esperienze formative e di lavoro; iv) le finalità e le modalità di erogazione e di articolazione della formazione; v) il tutor. Con la presente trattazione analizziamo nel dettaglio il **contenuto principale di un piano formativo individuale** (disciplina ritoccata da ultimo con il DL lavoro), le **caratteristiche e la disciplina del contratto di apprendistato.**

### **Premessa**

Con il DL n. 76/2013 il legislatore ha introdotto alcune modifiche alla disciplina dell'apprendistato, con particolare riguardo al "*Piano Formativo Individuale*" (PFI). Al riguardo bisogna ricordare che **i datori di lavoro che assumono un lavoratore come apprendista** (beneficiando, di conseguenza, di agevolazioni contributive/retributive che alleggeriscono notevolmente il costo della manodopera) **hanno l'obbligo, entro 30 giorni dall'assunzione, di redigere in forma scritta il Piano Formativo Individuale.**

I datori di lavoro che **non hanno provveduto a tale adempimento sono tenuti al pagamento di una sanzione da 100 a 600 euro** nel caso di controlli-verifiche, ulteriormente aggravata nel caso di recidiva (a cui si applica l'istituto della diffida obbligatoria).

#### **OSSERVA**

Ricordiamo che sull'argomento è intervenuto a fornire chiarimenti il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, indicando le modalità con cui può essere adempiuto l'obbligo in esame.

#### **L'apprendistato: i vantaggi**

La **stipula dei contratti di apprendistato è incentivata** mediante il **riconoscimento di agevolazioni normative ed economiche** che si aggiungono alla possibilità per il datore di lavoro, sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, di **"sotto inquadrare" l'apprendista e di corrispondere al medesimo una retribuzione "ridotta"**.

**L'art. 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183**, ha previsto che, *"al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta... per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo"*.

In buona sostanza, la norma ha previsto che, **a decorrere dal 1 gennaio 2012, per le assunzioni di apprendisti avvenute a partire da tale data e fino al 31 dicembre 2016, i datori di lavoro che hanno fino a 9 dipendenti sono esonerati per i primi tre anni di durata del contratto dai contributi a proprio carico, resta ferma la misura dei contributi a carico del lavoratore.** Per gli **ulteriori mesi di durata del contratto, successivi ai primi 36 mesi scontati, la misura dei contributi a carico del datore di lavoro resta quella del 10% già prevista.** In tutti i casi, anche per i periodi di esonero totale, **resta dovuta per intero la quota di contributi a carico del lavoratore pari al 5,84%.**

#### **REQUISITI E CONDIZIONI**

<b>Le condizioni per accedere al beneficio</b>	Il contratto deve essere stato stipulato a partire dal 01.01.2012 e fino al prossimo 31.12.2016.
	Il numero di addetti impiegati nell'impresa deve essere inferiore a 9.
	L'agevolazione è limitata ai primi tre anni di contratto, anche qualora il contratto di apprendistato abbia durata superiore.

L'agevolazione è limitata alla parte dei contributi a carico del datore di lavoro.

L'agevolazione non si applica al contributo ASPI introdotto dalla riforma del lavoro.

#### OSSERVA

La disposizione normativa prevede lo sgravio contributivo per i contratti stipulati dal 1 gennaio 2012 e fino al 31.12.2016, pertanto, **non possono godere i datori di lavoro che hanno già in forza apprendisti assunti prima di tale data, anche se la durata del rapporto di lavoro si protrae oltre il 2012.**

Per i **datori di lavoro che hanno più di 9 dipendenti**, invece, l'agevolazione non si applica: l'importo dei contributi dovuti continua ad essere determinato nella misura del **1,5% per il primo anno; 3% per il secondo anno; 10% per il terzo anno.**

Riassumendo, quindi, a seguito degli sgravi introdotti dalla legge 183/2011, **a decorrere dal 1 gennaio 2012, la misura dei contributi per gli apprendisti assunti dal 1 gennaio 2012 dai datori di lavoro fino a 9 addetti è la seguente:**

IMPORTO DEI CONTRIBUTI			
Periodo contrattuale	Contributi a carico del Lavoratore	Contributi a carico del datore di lavoro	Totale contributi contratto di apprendistato
Dal 1° al 12° mese di contratto	5,84%	0 + 1,61 contributo ASPI	7,45%
Dal 13° al 24° mese di contratto	5,84%	0 + 1,61 contributo ASPI	7,45%
Oltre il 24° mese di contratto	5,84%	0 + 1,61 contributo ASPI	7,45%
Oltre il 36° mese di contratto	5,84%	10,00% + 1,61 contributo ASPI	17,45%

I contributi per gli apprendisti, complessivamente, devono essere versati applicando le seguenti aliquote:

Tipologia di datori di lavoro	Contribuzione		
	Datore di lavoro	Apprendista	Totale
Con <b>più di nove addetti</b>	10%*	5,84%	15,84%*

Con **meno di nove addetti** assunti entro il 31.12.2011 e a partire dal 01.01.2017

Primo anno	1,5%*	5,84%	7,34%*
Secondo anno	3%*	5,84%	8,84%*
Terzo anno	10%*	5,84%	15,84%*

Con **meno di nove addetti** assunti dal 01.01.2012

Primo anno	0%*	5,84%	5,84%*
Secondo anno	0%*	5,84%	5,84%*
Terzo anno	0%*	5,84%	5,84%*
Quarto anno	10%*	5,84%	15,84%*

\*= Al totale, a partire dal 01.01.2013 si applica il contributo aggiuntivo ASPI pari al 1,61% a carico del datore di lavoro.

## **I limiti**

La **Riforma del lavoro** (legge n. 92/2012), ha **modificato** la disciplina prevista dal Testo Unico dell'apprendistato sui **limiti quantitativi applicabili alle assunzioni**. In particolare:

- **fino al 31 dicembre 2012**, il numero complessivo di soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio;
- **a decorrere dal 1° gennaio 2013**, il rapporto tra i soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato e le maestranze specializzate e qualificate in servizio, non può superare il rapporto di 3 a 2.

### **OSSERVA**

Resta fermo che **tale rapporto non può superare il 100%** per i **datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità**. In caso di **assenza di lavoratori qualificati o specializzati**, o di loro presenza in numero inferiore a **tre unità**, il datore di lavoro **può assumere, al massimo, 3 apprendisti**. Le imprese artigiane continuano ad essere **sogette alle disposizioni in materia di limiti dimensionali della legge quadro per l'artigianato**.

**I limiti numerici si applicano includendovi sia gli apprendisti assunti direttamente sia quelli utilizzati tramite le agenzie di somministrazione di lavoro.**

### **OSSERVA**

Un'altra novità introdotta dalla riforma che limita l'accesso all'istituto dell'apprendistato consiste nella **clausola di stabilizzazione, che si applica nelle aziende in cui sono occupati almeno 10 lavoratori**.

In base alla nuova norma, l'assunzione di nuovi apprendisti è **subordinata alla condizione che**

**nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro abbia proseguito il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.**

### Le più recenti modifiche

**L'art. 2, co. da 1 a 3 del D.L.76/2013, interviene su tre aspetti fondamentali**, con misure di carattere "**straordinario**" e "**temporaneo**" volte a fronteggiare la grave crisi occupazionale che coinvolge in particolare i soggetti giovani, riguardanti:

- il **piano formativo individuale** è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche (formazione on the job);
- la **registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita** è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005;
- in caso di **imprese multi localizzate**, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale, riprendendo in tal senso, quanto stabilito dall'art. 7, co.10 del D.Lgs. 167/2011.

La **procedura** scelta dal legislatore per introdurre queste modifiche è di tipo **graduale** in quanto, **entro lo scorso 30 settembre 2013, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha dovuto adottare linee guida** volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere al fine di avere una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica (articolo 4 del TU). Le disposizioni contenute nelle linee guida dovranno essere, comunque, recepite con strumenti legislativi regionali.

Per cui, **qualora non fosse rispettato in una o più Regioni il termine del 30 settembre 2013 per l'adozione delle linee guida trovano diretta applicazione le previsioni di deroga elencate sopra**. Resta salva, comunque, la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle richiamate linee guida, ovvero in seguito all'adozione di disposizioni di specie da parte delle singole regioni.

### Il Piano Formativo Individuale

Il piano informativo individuale va **redatto in forma scritta e fornito all'apprendista entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro**. Nel **PFI** vengono indicati:

→ **i dati relativi all'azienda;**

**A. Dati relativi al datore di lavoro**

Denominazione del datore di lavoro \_\_\_\_\_

Codice fiscale/Partita IVA \_\_\_\_\_

Legale rappresentante \_\_\_\_\_

Attività \_\_\_\_\_

Indirizzo della sede legale \_\_\_\_\_

Indirizzo della Unità operativa interessata \_\_\_\_\_

Recapito telefonico / fax / e.mail: \_\_\_\_\_

→ **i dati relativi dell'apprendista;**

**B. Dati relativi all'apprendista**

Cognome e Nome \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_

Data e Luogo di nascita \_\_\_\_\_

Residenza \_\_\_\_\_

Recapito telefonico/fax/e-mail \_\_\_\_\_

Cittadinanza: \_\_\_\_\_ Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di straniero) \_\_\_\_\_

→ **i dati relativi alle esperienze formative e di lavoro;**

**C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi:

Eventuali esperienze lavorative:

Eventuali periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato:

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale):

→ **le finalità e le modalità di erogazione e di articolazione della formazione;**

#### D. Aspetti informativi

Data di assunzione \_\_\_\_\_ Mansione da conseguire: \_\_\_\_\_

Durata del periodo di formazione (in mesi) \_\_\_\_\_ Orario di lavoro: \_\_\_\_\_

Livello iniziale di inquadramento: \_\_\_\_\_ Livello finale di inquadramento: \_\_\_\_\_

Contratto applicato: \_\_\_\_\_

Gruppo di appartenenza per il calcolo della progressione retributiva \_\_\_\_\_

#### → il tutor.

##### E. Tutor

Tutor aziendale Signor/a<sup>1</sup>: \_\_\_\_\_

Codice fiscale: \_\_\_\_\_

Data e Luogo di nascita: \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento: \_\_\_\_\_ Anni di esperienza: \_\_\_\_\_

Devono essere forniti, inoltre, i contenuti formativi professionalizzanti, le modalità di erogazione ed infine una scheda degli interventi formativi:

Piano formativo individuale del \_\_\_\_\_

Contratto di apprendistato con la Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_

#### Scheda degli interventi formativi

Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista

#### **Sanzioni**

Le sanzioni applicabili nel caso in cui non venga adempiuto correttamente l'onere a carico del datore di lavoro sono le seguenti:

##### **SANZIONI**

**Mancanza della forma scritta del PFI**

Da 100 a 600 euro

<b>Recidiva</b>	Da 300 a 1.500 euro
-----------------	---------------------

In riferimento a tali sanzioni è applicabile l'istituto della diffida obbligatoria, così come previsto dall'articolo 7 comma 2 del D.Lgs. n. 167/2011.

***Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.***

Cordiali saluti

**DOTTORESSA ANNA FAVERO**