

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

Le condizioni per accedere al beneficio	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 più di nove addetti	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/a¹: _____

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

Recidiva	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