



STUDIO FILIPPI
CONSULENTI D'IMPRESA
Via Brescia 33B
36040 Torri di Quartesolo (VI)
Telefono (4 linee): 0444 525824
Fax: 0444 809824
E-mail: info@studio-filippi.it
Web-site: www.studio-filippi.it



Remind 39 2024

Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.

Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.

SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE NEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Torniamo sul tema della formazione nel periodo di apprendistato e nello specifico ricordiamo quali sono **i profili sanzionatori** in relazione all'**apprendistato professionalizzante**.

OBBLIGHI FORMATIVI E ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI

Nell'Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere la **responsabilità del datore di lavoro** si può configurare quando al lavoratore non è consentito seguire:

- la formazione interna tecnico/specialistica che deve essere svolta sotto la responsabilità dell'azienda;
- la formazione di base o trasversale esterna.

In merito alla **formazione trasversale** il Ministero del Lavoro ricorda che essa è disciplinata e gestita dalle Regioni, pertanto, ai fini dell'applicazione della sanzione di cui all'articolo 7, comma 1, D.Lgs n. 167/2011, i **percorsi formativi esterni** all'azienda oltre che essere stati disciplinati, devono anche essere stati di fatto **attivati dalle Regioni**.

Per questo, **qualora i percorsi formativi siano stati attivati e il datore di lavoro non abbia posto in essere i relativi adempimenti di carattere amministrativo**, il personale ispettivo sarà tenuto ad applicare la procedura sanzionatoria.

In merito alla formazione interna tecnico/specialistica la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non effettui la **formazione interna** in termini di **quantità, contenuti e modalità** previsti dal **contratto collettivo** e, conseguentemente, nel **piano formativo** individuale.

OBBLIGHI FORMATIVI E SANZIONI

Nei casi in cui dell'**inadempimento formativo** sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, l'articolo 7, comma 1, D.Lgs n. 167/2011 prevede che l'inadempimento, qualora recuperabile, debba essere oggetto di **disposizione**, ovvero l'ispettore indica al datore di

lavoro le ore di formazione da svolgere entro un determinato e “congruo” termine modificando conseguentemente il piano formativo individuale.

Ovviamente perché ciò sia possibile è necessario che vi sia un ragionevole arco di tempo che consenta il **recupero del debito formativo**.

Pertanto:

- **in assenza di un periodo congruo** il personale ispettivo applica la **sanzione**;
- **in presenza di un periodo congruo** il personale ispettivo applica la **disposizione**.

Mancata formazione dell'apprendista

Al fine di **verificare** la correttezza degli adempimenti in materia di formazione dell'apprendista il personale ispettivo è tenuto a verificare la **quantità**, i **contenuti** e le **modalità** della **formazione formale** così come disciplinata dalla contrattazione collettiva e inserita nel piano formativo individuale. In particolare, la verifica consiste nel:

- **controllo della documentazione** che certifica la formazione svolta,
- **l'acquisizione delle dichiarazioni dell'apprendista** e di altri soggetti in grado di **confermare l'effettività** di tale formazione.

In merito alle ipotesi in cui è possibile o meno emanare il provvedimento di disposizione il Ministero fornisce, come esempio, le due tabelle riportate di seguito:

DURATA DEL PERIODO FORMATIVO PARI A 3 ANNI		
Accertamento durante il 1° anno di apprendistato	Accertamento durante il 2° anno di apprendistato	Accertamento durante il 3° anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la “quota parte” delle ore previste nel secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la “quota parte” delle ore previste nel terzo anno

DURATA DEL PERIODO FORMATIVO PARI A 5 ANNI				
Accertamento durante il 1° anno di apprendistato	Accertamento durante il 2° anno di apprendistato	Accertamento durante il 3° anno di apprendistato	Accertamento durante il 4° anno di apprendistato	Accertamento durante il 5° anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° anno + la	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 50% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° e nel 2°	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°, nel 2° e nel	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 70% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°, nel 2°, nel

	"quota parte" delle ore previste nel 2° anno	anno + la "quota parte" delle ore previste nel 3° anno	3° anno + la "quota parte" delle ore previste nel 4° anno	3° e nel 4° anno + la "quota parte" delle ore previste nel 5° anno
--	--	--	---	--

Sanzioni amministrative legate al disconoscimento del rapporto di apprendistato

La sanzione di cui all'articolo 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 prevede l'erogazione di una **sanzione** pari alla:

- **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%.**

Il **Ministero** chiarisce che in caso di applicazione della predetta sanzione il personale ispettivo:

- effettua le relative comunicazioni all'INPS (l'Istituto, da parte sua, non adotterà ulteriori sanzioni a titolo di omessa contribuzione);
- comminerà le consuete **sanzioni amministrative** legate al "disconoscimento" del rapporto di apprendistato.

In genere il disconoscimento di un rapporto di lavoro comporta la riconduzione dello stesso alla "*forma comune di rapporto di lavoro*", che nel nostro ordinamento è il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Essendo già l'apprendistato, per definizione, un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, **il suo disconoscimento rileverà sotto il profilo sanzionatorio con riguardo agli adempimenti amministrativi**, in particolare quelli relativi alla **comunicazione al Centro per l'Impiego** e alla **consegna di una copia di tale comunicazione al lavoratore.**

30 Settembre 2024

I migliori saluti.

Lucia Dott.ssa Filippi

Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale, Due diligence, Sviluppo risorse umane

Questa comunicazione ha lo scopo di fornirti informazioni da parte del nostro Studio.

Ai sensi dell'art. 22 del Regolamento UE 2106/679 ti informiamo che hai il diritto di revocare in qualsiasi momento il consenso al trattamento dei dati, pertanto potrai inviarmi una mail all'indirizzo negoilconsenso@studio-filippi.it con scritto "Cancellami".

Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche le informazioni contenute nel presente messaggio e in qualsiasi allegato sono di carattere confidenziali ed esclusivamente per l'uso dei destinatari previsti. Se aveste ricevuto questo messaggio per errore, la informiamo che in base al regolamento di cui sopra e all'art. 616 c.p., qualsiasi uso, divulgazione, distribuzione o riproduzione dei contenuti è severamente proibito. Si prega di inviare una notifica al mittente e quindi eliminare il messaggio (inclusi gli allegati) dal proprio sistema senza leggere alcun contenuto. Pursuant to EU Regulation 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data, the information contained in this message and in any attachment is confidential and exclusively for the use of the intended recipients. If you have received this message by mistake, we inform you that according to the aforementioned regulation and to art. 616 c.p., any use, disclosure, distribution or reproduction of the contents is strictly prohibited. Please give notification to the sender and then delete the message (including the enclosures) from your system without reading any of the contents.