

Apprendistato

# Abrogato l'obbligo di stabilizzazione

di Pierluigi Rausei

*Adapt professional fellow*

Il D.L. n. 34/2014 ha eliminato assai proficuamente gli obblighi di stabilizzazione, obblighi che il TU dell'apprendistato aveva lasciato originariamente nelle competenze della contrattazione collettiva, ma che poi la legge Fornero aveva voluto fissare anche in sede legislativa, con forti conseguenze sanzionatorie.

Con l'art. 2 del d.l. n. 34/2014 vengono eliminati dal Testo Unico dell'Apprendistato (d.lgs. n. 167/2011) gli obblighi di stabilizzazione degli apprendistati pregressi.

Tale intervento riguarda sia:

- l'eliminazione dell'obbligo di stabilizzare sancito dai contratti collettivi, già autorizzati in base ai principi direttivi per l'attuazione delle norme a prevedere forme e modi per la conferma in servizio di una percentuale di apprendisti prima di poter procedere a nuove assunzioni di apprendisti;

Si ammetteva la possibilità di introdurre forme e modalità di conferma in servizio al termine del percorso formativo (a condizione che non vi siano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica), allo scopo di procedere a nuove ed ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando il limite numerico massimo riconosciuto dal Testo Unico (art. 2, comma 1, *lett. i*), D.Lgs. n. 167/2011).

- l'abrogazione degli **obblighi legali di stabilizzazione**, introdotti dalla legge n. 92/2012, di confermare in servizio gli apprendisti occupati nei tre anni precedenti dallo stesso datore di lavoro, alla quale subordinare l'assunzione di ulteriori apprendisti.

La riforma Fornero aveva introdotto un primo limite di stabilizzazioni pari al 30% degli apprendisti occupati nei tre anni precedenti fino al 17 luglio 2015, percentuale che sarebbe salita al 50% dopo tale data. Venivano esclusi dal computo gli apprendistati cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni e per licenziamento per giusta causa.

## **Gli obblighi di stabilizzazione abrogati dal Jobs Act**

La Circolare n. 5/2013, ribadendo quanto già anticipato nella Circolare n. 18/2012, aveva confermato che i datori che occupano **meno di 10 dipendenti** avrebbero dovuto rispettare la clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL applicato, mentre le aziende con almeno 10 dipendenti dovevano rispettare gli oneri di stabilizzazione meno rigorosi numericamente stabiliti dalla legge n. 92/2012.

L'interpretazione ministeriale penalizzava le microimprese posto che la generalità dei contratti collettivi nazionali di lavoro impone percentuali di stabilizzazione ben più elevate di

quelle sancite dalla legge n. 92/2012 per le sole imprese con più di 10 dipendenti. Tanto più che, a norma dell'ora abrogato art. 2, comma 3-ter, del d.lgs. n. 167/2011, per le microimprese non operavano neppure le previsioni relative all'ulteriore contratto di apprendistato in caso di parziale o totale mancata stabilizzazione, con ciò delineandosi un quadro segnatamente peggiorativo per la vitalità dell'apprendistato nelle imprese fino a 9 dipendenti.

### **Le conseguenze della violazione degli obblighi di stabilizzazione**

Richiamando il dettato normativo, la Circolare n. 5/2013 sottolineava che il mancato rispetto degli oneri di stabilizzazione (legali o contrattuali collettivi) avrebbe determinato il disconoscimento dei contratti di apprendistato instaurati in violazione dei limiti legali, secondo un criterio inevitabilmente cronologico, in base al momento della comunicazione telematica di instaurazione del rapporto di lavoro formativo, convertendolo in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, seppure senza l'applicazione della sanzione previdenziale prevista per la conversione del rapporto formativo (art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011).

### **Il venire meno degli obblighi di stabilizzazione**

Con il d.l. n. 34/2014 vengono meno, dunque, tutti gli obblighi di stabilizzazione previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Pur potendosi condividere l'impostazione di chi sostiene che i contratti collettivi nazionali di lavoro potranno liberamente valutare l'opportunità di confermare la previsione degli obblighi di conferma in servizio, non sembra potersi dubitare della circostanza che l'abrogazione esplicita da parte del *Jobs Act* della norma che individuava i criteri di intervento sul tema specifico depotenzia i **profili sanzionatori** connessi.

Dal 21 marzo 2014, in effetti, il datore di lavoro che proceda ad assumere nuovi apprendisti, senza preventivamente provvedere a confermare in servizio i precedenti apprendistati attivati nella sua azienda, non rischia sanzioni specifiche da parte degli organi di vigilanza con riguardo alla trasformazione del contratto formativo attivato in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (fermo restando il rispetto dei limiti numerici di assunzione degli apprendisti che non sono stati modificati dal d.l. n. 34/2014).

Una **azione giudiziaria** (di tipo risarcitorio e non ripristinatorio), invece, potrà eventualmente essere esercitata dai lavoratori e dalle organizzazioni sindacali nel caso in cui il datore di lavoro applichi il CCNL, che prevede un determinato obbligo di stabilizzazione, aderendo ad una delle organizzazioni datoriali firmatarie dell'intesa contrattuale.

*Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*

# Semplificazione e ruolo della contrattazione collettiva

di **Pietro Zarattini**

*Esperto di diritto del lavoro*

Oltre all'onere di stabilizzazione è stato eliminato il rinvio alla contrattazione collettiva operato dal testo unico sull'apprendistato. L'azienda è libera di assumere altri apprendisti anche se non conferma quelli in servizio alla fine del periodo di formazione. Resta però da verificare la perdurante efficacia di clausole contrattuali collettive che impongono vincoli della stessa natura.

L'art. 2 del D.L. 20 marzo 2014, n. 34, modifica gli artt. 2, 3 e 4 del testo unico dell'apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, con il dichiarato obiettivo di semplificare la gestione dell'istituto, eliminando o riducendo formalità, vincoli e oneri per le aziende.

Il Governo sembra quindi intenzionato a dare nuovo slancio all'apprendistato destinato a ricoprire un ruolo fondamentale per lo sviluppo dell'occupazione giovanile. Le modifiche apportate riguardano rispettivamente la disciplina generale applicabile a tutte le tipologie di apprendistato (art. 2) e le specifiche disposizioni che regolano l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3) e l'apprendistato professionalizzante (art. 4). Le norme contenute nel D.L. n. 34 sono entrate in vigore il 21 marzo 2014.

### **Piano formativo individuale**

La formulazione originaria dell'art. 2, comma 1, lett. a, richiedeva la forma scritta per il contratto di apprendistato, per il **patto di prova** e per il piano formativo individuale. Per la definizione di quest'ultimo atto, in particolare, la legge fissava al datore di lavoro un termine di 30 giorni dalla stipulazione del contratto e richiamava per la sua compilazione moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Il D.L. n. 34 esclude ora l'obbligo di redigere per iscritto il **piano formativo individuale**.

La semplificazione sembra rilevante non tanto in sé (appare infatti scontato che le aziende non tralasceranno, al momento della stipulazione del contratto, di formalizzare il percorso formativo per evidenti ragioni documentative), quanto per la conseguente eliminazione dei possibili **riflessi sanzionatori** derivanti dal disposto dell'art. 7, comma 2 del T.U. secondo il quale l'inosservanza del requisito di forma comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro (da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva).

### **Obbligo di stabilizzazione**

Recependo una tendenza manifestata dalla contrattazione collettiva, il T.U. aveva espressamente demandato alle parti sociali la stipulazione di clausole che prevedessero l'obbligo per il datore di lavoro di confermare in servizio una certa percentuale di

apprendisti, in un determinato arco temporale, prima di dar corso ad ulteriori assunzioni. Successivamente la riforma Fornero (L. n. 92/2012) aveva generalizzato il criterio subordinando, almeno per i datori di lavoro con più di 9 dipendenti, la possibilità di effettuare nuove assunzioni con contratto di apprendistato alla stabilizzazione di almeno il 50% degli apprendisti già dipendenti dallo stesso datore di lavoro nei 36 mesi precedenti (percentuale ridotta in fase di prima applicazione al 30%). Erano esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Il D.L. n. 34 cancella ora sia l'onere di stabilizzazione introdotto dalla L. n. 92, sia il rinvio alla contrattazione collettiva operato dal T.U., con la conseguenza che l'azienda è di nuovo libera di assumere, sul piano legale, altri apprendisti anche se non conferma quelli in servizio alla fine del periodo di formazione, mentre resta da verificare la perdurante efficacia delle clausole contrattuali collettive che impongono vincoli della stessa natura e la possibilità per i contratti collettivi di intervenire sulla materia.

E' opportuno comunque precisare che le modifiche apportate dal provvedimento governativo non riguardano le disposizioni di carattere generale dell'art. 2 del T.U. che pongono un limite al rapporto tra il numero complessivo degli apprendisti e quello dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro.

### **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**

Si tratta della forma di apprendistato non ancora in concreto operante, rivolta ai giovani tra i 15 e i 25 anni di età, che prevede un monte ore di formazione decisamente elevato, congruo al conseguimento della qualifica/diploma professionale (l'accordo Stato-Regioni prevede un ammontare formativo non inferiore a 400 ore annue).

Il D.L. n. 34 limita opportunamente l'**onere retributivo** posto a carico del datore di lavoro per la componente formativa, inserendo nel T.U. un nuovo comma che rapporta la retribuzione da corrispondere al lavoratore alle ore di lavoro effettivamente prestate e solo ad una quota pari al 35% del monte ore complessivamente stabilito per la formazione. La contrattazione collettiva può regolare diversamente la materia.

### **Apprendistato professionalizzante**

La normativa previgente prevedeva che l'impegno formativo dell'apprendista, rivolto principalmente all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e posto sotto la diretta responsabilità dell'azienda, fosse necessariamente integrato dall'offerta formativa di matrice pubblica finalizzata all'acquisizione delle conoscenze di base e trasversali. Tale offerta è affidata alle Regioni che sono tenute ad organizzare i relativi corsi, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, per un monte complessivo non superiore in media a 40 ore annue.

Il D.L. n. 34 esclude ora il carattere obbligatorio della **formazione integrativa regionale**, che diventa quindi discrezionale ("può essere integrata ..." recita infatti il nuovo testo della disposizione) in funzione della valutazione dei criteri oggettivi che già oggi presiedono all'intervento pubblico: età, titolo di studio e competenze dell'apprendista.

## Apprendistato

# Attività ispettiva

di **Guglielmo Anastasio**

*Avvocato, funzionario ispettivo Direzione territoriale di Reggio Emilia*

Neanche il tempo di metabolizzare le Linee guida della Conferenza Stato-Regioni del 20/02/2014 sull'apprendistato professionalizzante, che il Governo, con il D.L. n. 34/2014, ha ritenuto urgente apportare alla normativa importanti novità in punto di formazione pubblica e forma scritta del piano formativo. Come le novità si ripercuotono sull'attività ispettiva?

### Formazione pubblica

Il Decreto Legge n. 34/2014, modificando l'art. 4, comma 3, del D.lgs. n. 167/2011, ha stabilito che la formazione tecnico-professionale "può essere" e non, come previsto dalla previgente disposizione, "è integrata" da quella pubblica.

Anche se l'analisi lessicale del testo normativo non sembra lasciare particolari dubbi sul riconoscimento in capo al datore di lavoro di una mera facoltà in punto formazione pubblica, una lettura "costituzionalmente orientata" della norma suggerirebbe d'interpretare quel "può" come un potere normativo in capo alle Regioni di prevederne o meno l'obbligatorietà.

In attesa di chiarimenti ministeriali, occorre fare un passo indietro, ricordando che la formazione professionale consta di un **doppio binario**:

- quello **pubblico**, inerente i profili formativi di base e trasversale, curato e disciplinato dalle singole Regioni
- quello **aziendale**, inerente i profili tecnico-specialistici, disciplinato dalla contrattazione collettiva.

Entrambe le tipologie di formazione, almeno fino all'intervento normativo in analisi, erano parimenti obbligatorie e concorrevano al raggiungimento della qualifica contrattuale.

Ora, al fine di comprendere il peso specifico della novità in analisi e di valutarne le ripercussioni sull'attività ispettiva, non si può non considerare che, da circa un anno, si registra una lenta svalutazione della formazione regionale. Attraverso una tecnica di rinvii alla Conferenza Stato-Regione, il Legislatore, col D.L. n. 76/2013, ha previsto una serie di principi volti a sminuire il ruolo della formazione regionale pur confermandone (secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro nella circolare n.35/2013) l'obbligatorietà. In particolare, la Conferenza Stato-Regioni, il 20/02/2014, sul punto, ha stabilito le seguenti linee guida:

- Il piano formativo individuale deve essere elaborato solo in relazione alla formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche.

- La formazione deve essere registrata sul libretto formativo del cittadino. In mancanza del suddetto libretto, il datore deve utilizzare un documento che ne contenga i contenuti minimi.
- Il monte ore complessivo della Formazione pubblica deve essere di :
  1. **120 ore** per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
  2. **80 ore** per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado;
  3. **40 ore** per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente

A fronte di tale quadro normativo, appare evidente come il baricentro degli accertamenti ispettivi in ordine ai rapporti di apprendistato, si attesti principalmente sull'attività formativa tecnico-specialistica, così come scandita dalla contrattazione collettiva.

Venendo meno l'obbligatorietà d'inserire nel piano formativo individuale la formazione pubblica e costituendo quest'ultimo documento (così come chiarito dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 35/2013) il parametro principale per il **controllo dell'adempimento formativo**, appare evidente il depotenziamento del deterrente ispettivo in punto di formazione di base e trasversale.

Fatte queste considerazioni, gli accertamenti ispettivi sul punto, a maggior ragione oggi, dovranno essere incentrati sul rispetto, da parte del datore di lavoro, dei **parametri quantitativi, modali e contenutistici** dettati dalla contrattazione collettiva in punto di formazione tecnico-specialistica.

In particolare, così come precisato dal Ministero del Lavoro (Circolare n. 5/2013) il controllo circa l'adempimento formativo va incentrato sull'aderenza tra il piano formativo individuale ed il c.d. apprendimento formale che viene definito come *“ l'apprendimento erogato in un contesto organizzativo e strutturato appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione”*

Nell'alveo di quest'ultimo concetto, a parere dello scrivente, vi rientra anche la **formazione interna all'azienda**, impartita con le modalità *“on the job”* o in aula, purché il datore di lavoro riesca a mettere a disposizione del discente risorse umane idonee a trasferire le competenze richieste nel piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti adeguati a tal fine.

Fatte queste precisazioni, l'**impianto sanzionatorio** legato al deficit formativo rimane identico a quello preesistente, nel senso che l'intervento ispettivo, a seconda della recuperabilità o meno di quel deficit, si concretizzerà nella seguente alternativa:

- 1) nel **disconoscimento del rapporto di apprendistato** e nel recupero contributivo maggiorato del 100%, nell'ipotesi di una formazione inadeguata imputabile esclusivamente al datore di lavoro (sanzione prevista dall'art. 7, comma 1, D.lgs. n. 167/2011);
- 2) nella notifica di un **provvedimento di disposizione** degli ispettori del lavoro, volto ad invitare il datore di lavoro ad erogare, entro un congruo termine, la dovuta formazione, a pena di una sanzione amministrativa che va da 515 a 2.580 euro.

Come già riferito, il discrimine tra i due binari sanzionatori s'incentra sul concetto di recuperabilità del debito formativo il che, come chiarito nella circolare n. 5/2013, *“appare proporzionalmente più difficile in relazione all’approssimarsi della scadenza del periodo formativo inizialmente individuato<sup>1</sup>”*.

Al di là di ogni possibile definizione del concetto di recuperabilità, sempre nel medesimo intervento, il Dicastero, al fine di rendere ben distinguibili le due ipotesi sanzionatorie e di promuovere una uniformità di comportamenti all’interno degli organi di vigilanza, ha tracciato dei parametri quantitativi così sintetizzabili:

Accertamento durante il primo anno di apprendistato	Accertamento durante il secondo anno di apprendistato	Accertamento durante il terzo anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata (e quindi si applica la più grave sanzione prevista dall’art. 7) in caso di formazione formale effettuata meno <b>del 40%</b> 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

In concreto, si espone il seguente **esempio**:

#### ESEMPIO

Tizio stipula un contratto di apprendistato professionalizzante che prevede un periodo formativo pari a 3 anni ed un monte ore di formazione formale tecnico-professionale e specialistica di 120+120+120 (tot. 360 ore).

Rispetto a tale esempio, nella seguente tabella verranno esposte le varie conseguenze sanzionatorie legate ai parametri sotto indicati:

	<b>Accertamento durante il 1°anno di apprendistato</b>	<b>Accertamento durante la metà del 2°anno di apprendistato</b>	<b>Accertamento durante la metà del 3°anno di apprendistato</b>
<b>Formazione dovuta</b>	120 ore	120 ore + 60 ore	120 ore + 120 ore + 60 ore
<b>Formazione impartita</b>	20 ore	60 ore ( 33% di quella dovuta)	220 ore (pari al 73% di quella dovuta)
<b>Tipologia d'intervento ispettivo</b>	Provvedimento di disposizione volto al recupero del debito formativo	Disconoscimento dell'apprendistato + recupero contributivo maggiorato del 100%	Provvedimento di disposizione ad effettuare la formazione residua

A completamento della trattazione, occorre precisare che il disconoscimento dell'apprendistato a causa di una formazione inadeguata esclusivamente imputabile al datore di lavoro, comporterà, oltre al recupero contributivo maggiorato, anche una serie di sanzioni amministrative legate:

- alla **comunicazione d'assunzione** al Centro per l'Impiego con dati inesatti, punita con una sanzione pecuniaria che varia da 100 a 500 euro;
- alla **omessa consegna** al lavoratore della lettera d'assunzione, punita con una sanzione pecuniaria che varia da 250 a 1.000 euro;
- alla **infedele compilazione** del Libro unico del lavoro, punita con una sanzione pecuniaria da 150 a 1.500 euro, moltiplicato il numero delle mensilità elaborate. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione varia da 500 a 3.000 euro;
- alla consegna al lavoratore di una busta paga con dati inesatti punita con una sanzione da 125 a 770 euro per ogni mensilità e ogni lavoratore coinvolto.

Anche se quest'ultimo illecito, qualora il datore di lavoro sia solito consegnare al lavoratore l'estratto del Libro unico del lavoro, va considerato assorbito dalle infedeli registrazioni sul documento ex art. 39, L. n. 133/2008, occorre precisare che tutte le violazioni sopra citate sono sanabili. Conseguentemente, il trasgressore, ottemperando al provvedimento di diffida impartito dagli organi di vigilanza, sarà ammesso direttamente al pagamento delle sanzioni minime previste.

### **Forma scritta del piano formativo**

Come noto, l'art. 2 del T.U. dell'apprendistato sancisce una serie di principi cui la contrattazione collettiva deve uniformarsi ai fini della disciplina generale dell'istituto. Tra

questi v'era quella della forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale definibile, quest'ultimo, entro 30 giorni anche mediante **moduli e formulari** previsti dalla contrattazione collettiva.

Il Decreto-Legge n. 34/2014 ha espunto ogni riferimento alla forma scritta del piano formativo salvando solo quella in relazione al contratto ed al patto di prova. La novità porta con sé due conseguenze:

- una immediata, nel senso che la mancata redazione del piano formativo individuale non sarà più soggetta alla sanzione prevista per l'inadempimento ai principi previsti dall'art. 2 del T.U. che varia da 100 a 600 euro ed, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro.
- una mediata, nel senso che viene completamente azzerata (se ormai ce ne fosse bisogno) ogni possibilità di prendere a riferimento tale inadempimento ai fini del disconoscimento del contratto di apprendistato.

Infatti, già i primi commentatori del T.U. nonché lo stesso Ministero del Lavoro (circolare n. 29/2011) avevano caldeggiato un'ottica, per così dire, sostanzialista dell'istituto in parola che portava e porta, a maggior ragione oggi, gli organi di vigilanza a verificare l'esistenza nei fatti di un percorso formativo. In quest'ottica, la mancanza di forma scritta del contratto o del piano formativo, già all'epoca, determinava solamente la sanzione prevista dall'art. 7, comma 2, ma non la trasformazione del rapporto di apprendistato, lasciando così al lavoratore l'onere di chiedere, in via giudiziale, il riconoscimento di un rapporto di lavoro ordinario.

## **Conclusioni**

Anche se le novità sopra esposte non sembrano poter incidere più di tanto sugli accertamenti ispettivi sia in termini di attività istruttoria che di trattamento sanzionatorio, appare innegabile come le stesse contribuiscano ad un cospicuo alleggerimento degli **oneri amministrativi** in capo ai datori di lavoro. Appare, tuttavia, innegabile che il vero sgravio per i datori di lavoro passerà attraverso la "derubricazione" dell'obbligo formativo pubblico a mera facoltà, senza, tuttavia, passare attraverso gli interventi normativi delle Regioni che, a parere dello scrivente, difficilmente "molleranno la presa" sul punto.

Apprendistato

## Regime sanzionatorio

di Pierluigi Rausei

*Adapt professional fellow*

Nel riformare l'apprendistato il D.L. n. 34/2014 ha inaugurato una stagione di incertezze operative che ricadono inevitabilmente anche sul concreto svolgimento delle conseguenze sanzionatorie, sia per quanto attiene al nuovo ruolo del piano formativo individuale, sia per le dinamiche retributive dell'apprendistato di primo livello, sia per le vicende formative del contratto di mestiere. Di sicura semplificazione, anche sul piano sanzionatorio, appare invece l'eliminazione degli obblighi di stabilizzazione.

Come già segnalato l'art. 2 del d.l. n. 34/2014 è intervenuto su molteplici aspetti del Testo unico dell'apprendistato contenuto nel d.lgs. n. 167/2011, come già modificato dalla legge n. 92/2012 e dal d.l. n. 76/2013.

### La cancellazione della sanzione per la forma scritta del piano formativo

In primo luogo si prevede che il piano formativo individuale non ha più necessità di essere elaborato in forma scritta. La scomparsa dell'obbligo porta con sé anzitutto la conseguenza del venire meno della reazione sanzionatoria amministrativa che era vincolata alla assenza di redazione del piano in forma scritta, appunto.

La norma abrogata dal *Jobs Act* prevedeva che il datore di lavoro dovesse rispettare l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro; formalizzare per iscritto il piano formativo individuale entro i 30 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato; formalizzare per iscritto il piano formativo individuale conformemente da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli enti bilaterali (art. 2, comma 1, *lett. a*), d.lgs. n. 167/2011).

Già elemento essenziale per la **validità del contratto** di apprendistato nel d.lgs. n. 276/2003, la forma scritta del piano formativo rimaneva una caratteristica fondamentale e obbligatoria nell'attuale apprendistato. Tuttavia, rispetto al regime normativo previgente, il piano formativo non doveva essere documentato contestualmente all'assunzione, ma poteva essere redatto entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto; inoltre veniva affidata alla contrattazione collettiva (e agli enti bilaterali) la titolarità a predisporre e definire specifici moduli e formulari.

Dal 21 marzo 2014, invece, scompare del tutto l'obbligatorietà di formalizzazione del piano formativo individuale, con la conseguenza che per i rapporti di apprendistato avviati a partire dalla predetta data non sarà più possibile contestare l'**omessa redazione del piano** in forma scritta né applicare la sanzione pecuniaria stabilita dall'art. 7, comma 2, del d.lgs. n.