

20-05-2014

Apprendistato. Conferma del 20% degli assunti solo per aziende con più di 50 dipendenti

Meno paletti sulla stabilizzazione

Olimpio Stucchi

La conversione in legge del Dl 34/14 porta con sé ulteriori novità in materia di **apprendistato**, dimostrando ancora una volta come il legislatore consideri tale contratto lo strumento per rilanciare l'occupazione giovanile. Le novità normative sono intervenute cercando, per quanto possibile e compatibilmente con l'urgenza del caso, di semplificare la disciplina dell'apprendistato.

La prima importante modifica introdotta riguarda la stabilizzazione dei lavoratori apprendisti. Solo le aziende con più di 50 dipendenti dovranno, infatti, rispettare il limite di stabilizzazione del 20% degli apprendisti in forza nei precedenti 36 mesi qualora intendano assumerne

di nuovi. Questo significa, da un lato, che le imprese di minori dimensioni non saranno più tenute a verificare il rispetto di tale condizione, mentre per quelle di maggiori dimensioni la novità comporta una significativa riduzione del vincolo di stabilizzazione, tenuto conto che, dal 2015, il limite sarebbe stato pari al 50 per cento. Con un'ulteriore importante novità: le clausole di stabilizzazione potranno

LA SCADENZA

Nel professionalizzante la formazione resta alle Regioni se comunicano le modalità dell'offerta entro 45 giorni

essere derogate dai ccnl.

La seconda novità interessa la definizione del piano formativo individuale la cui redazione, nella formulazione originaria del Jobs Act, era addirittura scomparsa.

Diverso, ancora, il ruolo degli Enti bilaterali di certificazione, dal momento che, come già precisato dal ministero del Lavoro con l'interpello n. 16 del 14 giugno 2012, il parere di conformità sui contenuti del piano formativo non è in alcun modo vincolante in sede di verifica della validità del contratto.

La terza importante novità riguarda, poi, il contratto di apprendistato professionalizzante e il rapporto tra la formazione tecnico-specialistica e la formazio-

ne pubblica (o "trasversale").

In particolare, nell'attuale formulazione dell'articolo 4 del Dlgs 167/11, la definizione dei programmi di formazione professionale e la loro durata rimane di competenza della contrattazione collettiva nazionale di settore.

Quanto alla formazione generale degli apprendisti di secondo tipo, invece, essa rimane affidata alla competenza delle singole Regioni, che avranno l'obbligo di comunicare ai datori di lavoro, entro 45 giorni dall'assunzione dell'apprendista, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica. Nel caso di mancato assolvimento da parte delle singole Regioni dell'obbligo di comunicare le modalità di svolgimento della formazione pubbli-

ca, resterà in capo alla sola azienda il compito di impartire al proprio apprendista anche la formazione trasversale.

La quarta e altrettanto importante novità ha riguardato, infine, il contratto di apprendistato del primo tipo, ossia quello per la qualifica e il diploma professionale.

Se da un lato è ora espressamente previsto che la retribuzione dell'apprendista di primo tipo debba tener conto anche delle ore di formazione, per almeno il 35% del monte ore complessivo, è stata altresì riconosciuta la facoltà dei contratti collettivi di lavoro stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di prevedere modalità di utilizzo di questa forma di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.