

STIPENDIO RIDOTTO PER LE ORE DI STUDIO

Per l'apprendistato di primo livello la retribuzione può scendere fino al 35%

PAGINE A CURA DI
Nevio Bianchi
Barbara Massara

■ Ennesimo maquillage per il contratto di **apprendistato**. Da quando la sua disciplina è stata completamente azzerata e riscritta (decreto legislativo 167/2011) si sono succeduti tre governi (Monti, Letta, Renzi) e ognuno ha apportato al decreto modifiche più o meno significative, a volte contraddittorie, con l'obiettivo dichiarato, ma finora non raggiunto, di farlo diventare veramente la tipologia contrattuale attraverso la quale tutti i giovani entrano nel mondo del lavoro.

Le ultime novità sono contenute nell'articolo 2 del decreto legge 34/2014 convertito in legge ieri dalla Camera e incidono non poco sulla gestione del contratto. Il primo gruppo di modifiche riguarda l'articolo 2 del Dlgs 167/2011, contenente i principi base che regolano questo istituto e ai quali devono conformarsi gli accordi collettivi nazionali. Nella lettera a) del comma 1 viene confermato l'obbligo della forma scritta del piano individuale formativo, sebbene in forma sintetica. Si ricorda che nella prima versione del decreto l'obbligo era stato soppresso.

Modificata la clausola della sta-

bilizzazione, anch'essa originariamente soppressa. Dopo aver comunque fatte salve le eventuali previsioni dei Ccnl, che quindi, se esistenti, prevalgono, l'obbligo di confermare i contratti di apprendistato viene ripristinato solo per i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti.

Con riferimento alla seconda tipologia di contratto di apprendistato, quello cosiddetto di mestiere o professionalizzante, maggiormente utilizzato dai datori di lavoro, la modifica apportata riguarda la formazione di base e trasversale di cui all'articolo 4 comma 3) lettera c) del Testo unico. Dopo una prima formulazione che sembrava aver escluso le Regioni da questa specifica competenza, il nuovo testo subordina l'obbligo della formazione a una comunicazione che la Regione dovrà fare al datore di lavoro entro 45 giorni dall'assunzione, proponendo le attività formative organizzate, compresa l'indicazione delle sedi e dei relativi calendari. Viene in pratica riproposta quella che era la regola vigente all'epoca del pacchetto Treu.

In aggiunta, però, viene previsto che la Regione può «avvalersi» dei datori di lavoro o delle «associazioni», se «disponibili». Questa previsione dovrebbe in-

tendersi nel senso che per garantire l'erogazione della formazione, la Regione che non dispone di propri mezzi può chiedere allo stesso datore di lavoro o alle associazioni di categoria a cui aderisce, compatibilmente con le regole contenute nell'accordo Stato-Regioni del 20 febbraio 2014, se sono disponibili a erogare i corsi (ad esempio in materia di capacità formativa interna). Nulla viene detto con riferimento alla mancanza di tale disponibilità, cioè che cosa succede se dalla Regione non arriva questa comunicazione. L'interpretazione più logica porta a ritenere che l'obbligo non dovrebbe sussistere.

C'è più di una modifica invece che riguarda il contratto di apprendistato di primo tipo, cioè quello per la qualifica e per il diploma professionale finalizzato al completamento dell'obbligo scolastico e disciplinato dall'articolo 3 del Testo unico.

Un primo intervento riguarda la retribuzione delle ore di formazione. È stato sempre pacifico, fino ad oggi, che nell'apprendistato le ore di formazione sono ore di lavoro e di conseguenza devono essere retribuite come tali. Va però tenuto conto che la regolamentazione regionale della formazione nella prima tipologia di appren-

distato prevede, giustamente, un numero di ore che varia in media da 400 a 800 all'anno. Un datore di lavoro, se deve pagare normalmente tutte queste ore che per lui sono di mancata prestazione, non si sente molto incentivato a stipulare questi contratti. Questo dovrebbe giustificare la misura adottata e cioè che i contratti collettivi potranno rideterminare il trattamento economico del tempo di

formazione, fermo restando che non potrà essere inferiore a quella corrispondente al 35% del monte ore complessivo.

Inoltre, sempre per questa tipologia di apprendistato, viene introdotto dal nuovo comma 2 quater la possibilità che i Ccnl prevedano, per lo svolgimento di attività stagionali, forme speciali di utilizzo dell'apprendistato, compreso quello a termine, così come per l'apprendistato professionalizzante.

Con riguardo al programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado per il triennio 2014-2016, previsto dall'articolo 8 bis comma 2 del Dl 104/2013, che sarà avviato con apposito decreto interministeriale, il Dl 34/2014 integra la disciplina, prevedendo la possibilità di stipulare contratti in deroga ai limiti di età previsti dalla legge.

Infine anche per il contratto di apprendistato vale la disciplina transitoria prevista dall'articolo 2 bis del decreto 34/2014, secondo cui le nuove regole si applicano solo ai contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto stesso.

Il Sole **24 ORE**.com

ONLINE

Il testo del decreto convertito in legge

Per gli abbonati alla versione digitale del Sole 24 Ore è disponibile il testo del decreto convertito in legge dopo le modifiche apportate dal Senato e dalla Camera. Il provvedimento è destinato ad entrare in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale

www.ilssole24ore.com