Apprendistato: le novità della Legge 78/2014

scritto da goal | 31 Gennaio 2015

di Ermelindo Provenzani* e Maria Teresa Majmone*

La legge 78/2014 *(conversione del decreto legge n. 34/2014)* è l'ennesimo intervento di modifica del d.lgs 167/2001 "Testo Unico dell'Apprendistato" (TUA). La nuova legge ha inteso compiere una semplificazione, più che una vera e propria riforma. L'apprendistato in base alla nuova disciplina è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Con le recenti modifiche ciò che emerge è come la *finalità formativa,* che aveva contraddistinto il contratto di apprendistato da quello di formazione e lavoro, cede , in buona parte, alla finalità *occupazionale* tipica di quest'ultimo , oggi tra- montato. Tuttavia è bene sottolineare che il carattere occupazionale e di inserimento non può prescindere dalla natura formativa del contratto anche se quest'ultima risulta più affievolita. Il venir meno del carattere preminente dell'elemento formativo lascia nel dubbio in merito a che tipo di risposta possa ora darsi a fronte di un inadempimento degli obblighi formativi. Ne consegue che l'attività di vigilanza dovrà verificare due importanti condizioni:

- nei casi in cui il datore risultasse inadempiente agli obblighi formativi , cioè' esclusivamente responsabile, tuttavia recuperabile, in quanto residua, deve essere oggetto di disposizione e non di- rettamente di sanzione;
- nell'eventualità in cui l'inadempimento sia dovuto alla mancanza di un'offerta formativa pubblica per la formazione di base e trasversale, lo stesso non potrà essere oggetto ne' di disposizione ne' potrà condurre all'applicazione di san- zioni per carenza formativa.

Tipologie di apprendistato preesistenti

Per la qualifica o per il diploma professionale: destinato, in tutti i settori di attività, ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni e finalizzato anche all'assolvimento dell'obbligo di istruzione. La durata del percorso formativo non potrà superare i tre anni (4 nel caso di diploma regionale quadriennale) e la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Professionalizzante o di mestiere: in tutti i settori di attività, pubblici e privati, destinato a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (dai 17 anni se in possesso di una qualifica professionale) ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione di competenze tecnico – professionali e specialistiche nonché la durata, anche minima del contratto, sono stabilite da accordi interconfederali e dai contratti collettivi, in ragione dell'età dell'apprendista e della qualifica da conseguire. La durata del percorso formativo non potrà comunque essere superiore a 3 anni (5 per le figure professionali dell'artigianato). La formazione di tipo professionalizzante può essere integrata dall'offerta formativa pubblica di competenza regionale e finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio;

Di alta formazione e ricerca: in tutti i settori di attività, pubblici e privati, destinato a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (dai 17 anni se in possesso di una qualifica professionale) è finalizzato ad attività di ricerca, al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di un titolo universitario e di alta formazione compresi i dottorati di ricerca, il praticantato ovvero la

specializzazione tecnica superiore ex art. 69 L. 144/1999. La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle regioni, per i soli profili formativi, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro.

Tipologia di nuova introduzione

L'apprendistato per i lavoratori in mobilità, possono essere assunti lavoratori iscritti nelle liste, a prescindere dal fatto che percepiscano o meno l'indennità di mobilità, inoltre:

- il datore di lavoro potrà applicare una contribuzione pari al 10% per i primi 18 mesi, mentre per i successivi mesi di durata del rapporto di apprendistato applicherà la normale contribuzione prevista per i lavoratori subordinati non apprendisti;

il datore di lavoro ha anche diritto ad un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta allo stesso (solo per i lavoratori che hanno diritto a percepire detta indennità). Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a 12 e, per i lavoratori di età superiore a 50 anni, per un numero superiore a 24 mesi, ovvero 36 mesi per le aeree del Mezzogiorno o nell'ambito delle circoscrizioni ad elevato tasso di disoccupazione;

- i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità possono essere assunti con contratto di apprendistato a prescindere dal requisito dell'età anagrafica posseduto al momento dell'assunzione;
- al fine di promuovere l'occupazione giovanile la legge di stabilità' 183/2011 ha previsto un particolare incentivo applicabile unicamente ai datori di lavoro che occupano fino a 9 lavoratori, in favore dei contratti

stipulati nel periodo dal 1/1/2012 al 31/12/2016. Ossia lo sgravio totale dei contributi a loro cari- co per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, nel rispetto del Regolamento De Minimis.

La legge 78/2014 ha operato, come detto in precedenza, non una riforma bensì un restauro normativo, che, in particolare, ha riguardato:

1. la *forma* del Piano formativo che deve essere redatto in forma scritta , sintetica e consegnato all'atto dell'assunzione;
2. *la clausola di stabilizzazione* che oggi riguarda solo i datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti per i quali l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione , a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro;
3. *la formazione* resta dunque elemento essenziale, tuttavia ne è ridimensionata la portata. Il legislatore lascia nelle mani della Regione offrire percorsi formativi integrativi in un arco temporale ristretto (45 giorni). Assumendo come ordinatorio tale termine, si potrebbe verificare, in mancanza di disposizioni collettive, che la formazione di base e trasversale non sia neppure erogata;
4. *la Retribuzione dell'apprendista nel contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale;* nello specifico , nel corso del periodo di formazione, è previsto che all'apprendista sia riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente svolte nonché delle ore di formazione, e che queste ultime ammontino , almeno, nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

E' ragionevole augurarsi che la nuova legge "stimoli" nuove

assunzioni e che le condizioni generali del paese, favoriscano le iniziative degli imprenditori che vogliono impegnarsi e tornare ad essere competitivi, sia sul mercato nazionale sia su quello internazionale.

* *Odcec di Palermo*