Contratto di apprendistato alla luce del D.Lgs. 81/2015

scritto da goal | 30 Novembre 2015

di Antonio Alfè*

Il decreto legislativo n. 81 del 15/6/2015, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 24/6/2015 ed entrato in vigore il 25/6/2015, ha riordinato in modo organico la materia dei contratti di lavoro e, tra l'altro, ha abrogato il testo unico dell'apprendistato del 14/6/2011 n. 167, così come modificato dalle legge Fornero nel 2012 e dalla legge n.78/2014. L'art. 47 comma 5 del d.lgs. 81/2015, tuttavia, fa salva la normativa vigente (testo unico con modifiche) per le Regioni e Provincie autonome ed i settori nei quali la nuova disciplina non sia immediatamente operativa e specifica che in assenza dell'offerta formativa pubblica trovano applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

Le novità introdotte dal d.lgs. n. 81/2015 non sono considerevoli e riguardano in generale i seguenti punti:

- precisazione del requisito della forma scritta richiesto solo ai fini della prova;
- conferma dell'obbligo introdotto dalla legge n. 78/2014 di inserire seppur in forma sintetica il piano formativo individuale;
- mantenimento dell'obbligo della conferma in servizio del 20% dei contratti di apprendista- to stipulati per poter procedere alla stipula di un nuovo contratto di apprendistato soltanto nell'ipotesi di apprendistato professionalizzante;
- rideterminazione delle denominazioni delle tipologie di apprendistato:

1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria

superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (apprendistato qualificante);

2. Apprendistato professionalizzante (senza contratto di mestiere);
3. Apprendistato di alta formazione e Ulteriori novità sono rinvenibile nella prima e terza tipologia di apprendistato.
   Nel primo caso l'apprendistato stipulabile per i soggetti di età compresa tra i 15 anni di età fino al compimento dei 25 anni, della durata massima di 4 anni, costituisce l'integrazione pratico formativa dei percorsi scolastici degli allievi degli istituti di formazione professionale e, novità, degli allievi iscritti ad istituti di istruzione secondaria superiore a partire dal 2 anno di iscrizione. Tale formazione è utile anche al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore per gli allievi che preferiscono utilizzare questo percorso formativo. Tra le novità introdotte per tale tipologie contrattuale si segnalano:

   - il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.
   - introduzione dell'ipotesi di giustificato motivo di licenziamento nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'Istituzione formativa nell'ipotesi di apprendistato.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca (terza tipologia) è rivolto ai soggetti compresi tra i 18 e 29 anni e finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. La regolamentazione e

la durata dell'apprendistato è rimessa alle Regioni e alle provincie autonome di Trento e Bolzano per i soli profili che attengono alla formazione. In assenza di tale regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le istituzione formative previste. Le novità previste per questa tipologia contrattuale sono le seguenti:

- la formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può essere superiore al 60% dell'orario;
- per le ore formative esterne il datore di la- voro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- le ore di formazione invece erogate diretta- mente dal datore di lavoro sono retribuite con una maggiorazione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

Infine, sono da segnalare le novità introdotte per il contratto di apprendistato professionalizzante ossia:

- precisazione che la qualificazione professionale è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- possibilità di assumere, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai fini della loro qualificazione o riqualificazione Le novità introdotte permettono di ritornare ancora una volta sul contratto di apprendistato ed impongono alcune osservazioni:
- non sono intervenute modifiche sulle modalità di determinazione e sulla misura dei contributi da versare

per il contratto di apprendi- stato professionalizzante. L'attuale norma che prevede l'esonero triennale ha di fatto reso più conveniente procedere all'assunzione diretta con un contratto di lavoro a tempo indeterminato lasciando libertà all'azienda di decidere le modalità di formazione del proprio personale;

- esiste ancora un asimmetria tra i percorsi di formazione elaborati dalla contrattazione collettiva e le necessità soprattutto delle piccole e medie aziende. Ancora oggi i contratti collettivi non sono aggiornati circa le necessità aziendali. Sarebbe necessario da valutare ed approfondire la possibilità di poter ricorrere alla contrattazione di secondo livello per arrivare a determinare le qualificazioni professionale dell'apprendistato.
- la riforma della prima e terza tipologia di apprendistato impongono una stretta collaborazione tra il mondo della scuola in generale ed i datori di lavoro che allo stato attuale soprattutto nelle regioni meridionali, risulta completamente inesistente.

L'Isfol (Istituto per lo Sviluppo della Forma- zione Professionale dei Lavoratori) con il XV Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato (luglio 2015) ha illustrato un quadro impietoso dello stato di salute del contratto di apprendistato in Italia, con una decrescita costante in valore assoluto dal 2009 ai giorni nostri. Il rapporto mette in mostra, inoltre, la differenza territoriale dell'utilizzo dello strumento nelle diverse Regioni d'Italia, evidenziando una prevalenza laddove il sistema scolastico e formativo regionale sono maggiormente efficienti rispetto alle altre Regioni. Un dato impressionante che balza agli occhi è quello che al meridione ed al centro non c'è stato alcun apprendista iscritto alle attività di formazione pubblica per la qualifica ed il diploma e, come se non bastasse, soltanto 5 apprendisti del centro iscritti ad attività formative pubbliche per l'apprendistato di alta formazione e ricerca. In tali

condizioni sembra addirittura anacronistico parlare ancora di contratto di apprendistato. Ciò nonostante, si ritiene che questa tipologia contrattuale possa essere "rilanciata" mediante i seguenti interventi:

- esonero da qualsiasi forma di contribuzione diretta ed indiretta;
- possibilità di determinare i contenuti formativi del contratto di apprendistato con asseverazione di un sindacato o di un ente pubblico oppure con un sistema di validazione della formazione svolta che non determini per il datore di lavoro la difficoltà di provare la formazione erogata con la conseguenza in caso contrario di dover rimborsare la contribuzione agevolata maggiorata del 100%;
- istituzione del libretto formativo nelle Regioni nelle quali ancora non è stato istituito;
- dare la possibilità ai datori di lavoro di ottenere degli elenchi dagli istituti formativi degli allievi disponibili a seguire un percorso di apprendistato.

L'incentivazione economica e la certezza per il datore di lavoro di non trovarsi sanzionato per la mancata erogazione della formazione costituiscono gli obiettivi da perseguire per rendere "appetibile" tale tipologia contrattuale, nell'interesse in primis dei lavoratori, che vedrebbero aprirsi nuove porte di ingresso al mondo del lavoro.

* *ODCEC di Napoli*