



LE “NOVITÀ” INTRODOTTE DAL DECRETO LEGGE 20 MARZO 2014 N. 34 IN MATERIA DI APPRENDISTATO

Il decreto legge 34/2014 interviene in maniera piuttosto forte sulla disciplina dell'apprendistato, costringendo il Testo Unico di cui al d.lgs. 167/2011 all'ennesimo restyling a poco più di due anni dalla sua approvazione. Le modifiche interessano sia la disciplina generale del contratto di cui all'art. 2 del T.U., sia aspetti specifici di due delle tre tipologie ivi regolate: l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e l'apprendistato professionalizzante.

Per quanto attiene al primo profilo, come noto la scelta del legislatore del 2011 era stata quella di lasciare ampio spazio alla regolamentazione contrattuale-collettiva (i.e. accordi interconfederali e contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni di datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale) del contratto di apprendistato, limitandosi quindi a fissare dei principi generali, a cui le parti sociali avrebbero però dovuto attenersi, in quanto finalizzati a garantire margini di tutela nei confronti del lavoratore apprendista.

Tra questi, l'art. 2, comma 1, lett. a) del T.U. annoverava la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale, da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto. Ebbene, il d.l. 34/2014 mantiene l'obbligo della forma scritta per il contratto e per il patto di prova, ma espunge detto requisito formale per il piano formativo individuale, segnando così una inversione di rotta rispetto alla predetta esigenza di tutela. Viene meno, infatti, uno degli strumenti atti a garantire la effettiva finalità formativa del contratto di apprendistato.

Sempre per quanto concerne la disciplina generale del contratto, è stata altresì abrogata la lett. i) dell'art. 2, comma 1, del T.U., la quale rimetteva alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Di analogo segno l'abrogazione dei successivi commi 3bis e 3ter, introdotti con la l. 92/2012, che enunciavano il cd. onere di stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato. L'assunzione di nuovi apprendisti era, infatti, subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, di almeno il 50 per cento (il 30 per cento per i primi trentasei mesi dalla entrata in vigore della l. 92/2012) degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Ove non fosse stata rispettata la suddetta percentuale, era comunque consentita l'assunzione

di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei predetti limiti erano considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Erano esentati da detto onere di stabilizzazione i datori di lavoro che occupavano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

La ratio delle accennate norme era essenzialmente quella di incentivare il ricorso al contratto di apprendistato che, espressamente qualificato dal legislatore come contratto a tempo indeterminato, doveva affermarsi quale canale privilegiato di accesso dei giovani nel mondo del lavoro e quindi fungere da leva per l'occupazione giovanile. Non si può fare a meno di rilevare come l'abrogazione disposta dal d.l. 34/2014 si ponga quantomeno in controtendenza rispetto ad una simile visione del mercato del lavoro.

Passando alle novità sul contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, viene introdotto all'art. 3 un nuovo comma 2ter, a norma del quale «fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo». La retribuzione dell'apprendista viene così stabilita già a livello normativo in misura percentuale, «salva l'autonomia della contrattazione collettiva», inciso che si auspica sia interpretato in senso migliorativo.

Come rilevato, le novità interessano anche il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. La modifica riguarda in tal caso la componente formativa. Viene, infatti, eliminato l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, interna o esterna. Tale formazione di natura «trasversale» diventa quindi meramente facoltativa, con tutto ciò che ne può conseguire sotto il profilo della funzione formativa del contratto di apprendistato.

* * *

La prima impressione che il d.l. 34/2014 suscita è certamente quella di un passo (per non dire un balzo) verso la liberalizzazione del contratto di apprendistato. Tutte le modifiche sopra descritte vanno nello stesso senso, ovverosia verso una flessibilizzazione dell'istituto, nell'intento di rimuovere i lacci che il Testo Unico prima e la cd. riforma Fornero poi avevano introdotto, da un lato, per garantire l'effettività della finalità formativa del contratto e, dall'altro, per incentivarne l'utilizzo quale forma contrattuale per l'accesso dei giovani nel mercato del lavoro.

Non si può fare a meno di rilevare che le novità introdotte con il cd. Jobs Act mettano a serio rischio entrambi tali profili.

Innanzitutto, l'introduzione della libertà di forma per il piano formativo individuale, già peraltro reso facoltativo per la formazione trasversale dal d.l. 76/2013 convertito in l. 99/2013, insieme come la facoltizzazione della formazione trasversale nell'apprendistato professionalizzante, aprono la strada ad un utilizzo del contratto di apprendistato elusivo della componente formativa, finalizzato esclusivamente al

reperimento di manodopera a più basso costo ed a mascherare “ordinari” rapporti di lavoro subordinato. Vieppiù, l'introduzione a livello normativo della percentualizzazione della retribuzione in caso di apprendistato di primo tipo incentiverà certamente detta finalità elusiva.

Non vi è tuttavia solo il rischio di sminuire la finalità formativa del contratto di apprendistato, il che già di per sé è allarmante. Le innovazioni recentemente introdotte, infatti, conducono anche verso una precarizzazione del lavoro e soprattutto del lavoro dei più giovani, ai quali il contratto di apprendistato è fisiologicamente rivolto. L'onere di stabilizzazione ai fini di nuove assunzioni in apprendistato, introdotto con la l. 92/2012 ed oggi abrogato, oltre ad incentivare l'impiego di detta forma contrattuale e quindi l'assunzione di nuovo personale, pur non essendo la panacea del precariato, costituiva certamente un buon limite ad esso.

In conclusione, pare auspicabile che in sede di conversione vengano corrette le storture che una tale riforma in materia di apprendistato è in grado di produrre sul mercato del lavoro, con specifico riguardo a coloro che vi si affacciano per la prima volta (*Silvia Chellini*).