

JOBS ACT E APPRENDISTATO

Convertito in legge in via definitiva, il decreto sul lavoro interviene anche sulla disciplina dell'apprendistato apportando specifiche modifiche al D. Lgs. n.167/2011:

-redazione del PFI in forma sintetica;

-reintroduzione della disciplina della formazione pubblica in capo alle Regioni, che dovrà comunicarne modalità di svolgimento, calendari e sedi al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla notifica dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Qualora il termine non venga rispettato, il datore non avrà l'obbligo di integrare la formazione specialistica con quella di base e trasversale, salvo poi fare riferimento a quanto disposto dalla contrattazione collettiva.

-retribuzione di almeno il 35% per il giovane assunto con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, con riferimento alle ore di formazione.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

In primo luogo, si sancisce la redazione “*in forma semplificata del **piano formativo individuale***”. Il testo originario del decreto aveva fatto *venir meno l'obbligo di redigere in forma scritta* il piano formativo in parola. Il testo approvato, invece, lo reintroduce e disponendone la stesura “più agevole” anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Il primo problema pratico che si pone attiene la stesura materiale del PFI medesimo. Cosa deve intendersi con la locuzione “*stesura in forma semplificata*”? Sulla base di quali indici il datore di lavoro potrà dirsi adempiente ad un onere in maniera corretta ed evitare, in questo modo, di incorrere in contenziosi? Allo stato attuale esistono solo esemplificazioni di PFI predisposti dalla contrattazione collettiva che, tuttavia, ne forniscono *fac-simile* completi, elaborati secondo le indicazioni derivanti dalla normativa previgente in materia.

A ciò si aggiunge l'ulteriore questione che riguarda il solo **apprendistato professionalizzante**. In particolare, le linee guida del 20 febbraio 2014 hanno previsto che, solo per questa tipologia, il PFI debba considerarsi obbligatorio per la parte attinente la formazione specialistica che, in altri termini, implica prevederne la sola formazione professionale. Come si concilia tale assunto con la nuova disposizione di legge che ne prevede anche la redazione in forma sintetica? Il PFI nel caso dell'apprendistato professionalizzante come dovrà essere redatto? Viene snaturata, in questo modo, la funzione stessa del PFI, che oltre a rappresentare il documento essenziale per il datore di lavoro, di cui si avvale in caso di controlli ispettivi, costituisce una garanzia per il lavoratore, chiamato a svolgere la formazione in maniera completa ed effettiva.

Dall'attenta analisi del testo in esame, inoltre, si desume che il PFI non possa essere più redatto entro 30 giorni dall'assunzione del lavoratore, come invece aveva previsto il Testo Unico, bensì vada compilato in concomitanza all'assunzione medesima.

È possibile giungere a tale interpretazione in ragione delle innumerevoli modifiche normative apportate al testo di legge. In particolare, il d.l. n. 34 nella sua versione originaria, eliminava del tutto l'obbligo della forma scritta del PFI e l'ulteriore previsione della sua redazione entro 30 giorni. Nella versione ultimata, invece, se ne prevede nuovamente la redazione, seppur in forma semplificata, ma senza reintrodurre la previsione dei 30 giorni su citata.

Una criticità scaturisce altresì dalla commistione tra la regolamentazione contrattuale e quella regionale: infatti, l'inserimento del piano formativo nel contratto – senza possibilità di poterlo redigere successivamente, come disponeva la disciplina previgente il Dl 34 – entra in conflitto con i sistemi di regolamentazione, presenti in alcune regioni, laddove il piano stesso viene dapprima “proposto” dagli enti formativi a cui il datore ha iscritto l'apprendista per l'effettuazione del percorso formativo, per poi essere approvato dal datore di lavoro. Si ritiene che, in attesa del superamento di queste procedure, il datore possa gestire il Pfi in modalità sintetica nel contratto di lavoro, rimanendo ferma la possibilità di integrarlo nel dettaglio in un momento successivo.

È evidente che, più di una semplificazione, tale disposizione potrebbe avere come effetto immediato quello di scoraggiare l'utilizzo della tipologia da parte del datore di lavoro, se solo si considera l'importanza rivestita dal PFI e le difficoltà che si registrano nel redigere questo documento, proprio al fine di evitare contenziosi.

PERCENTUALE DI STABILIZZAZIONE

Con riferimento alla **stabilizzazione degli apprendisti** (ossia la loro assunzione con contratto a tempo indeterminato a conclusione del periodo di apprendistato), il decreto-legge, da un lato, **riduce al 20% la percentuale** di stabilizzazione, dall'altro circoscrive l'applicazione della norma alle **sole imprese con almeno 50 dipendenti**. In precedenza, il testo originario del decreto-legge aveva soppresso del tutto gli obblighi di stabilizzazione previgenti; mentre quello approvato dalla *camera* disponeva l'applicazione dell'obbligo di stabilizzazione alle sole imprese con più di 30 dipendenti.

Con il testo attuale, invece, pur rimanendo fermo in capo alla contrattazione collettiva nazionale stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, la possibilità di modificare tali limiti, sul punto si aprono diversi scenari. In primo luogo, sembra che la *ratio* sottesa a tale intervento sia stata quella di incoraggiare l'utilizzo dell'apprendistato rendendolo meno oneroso per il datore di lavoro che, qualora vogli assumere nuovi apprendisti, dovrà solo mantenere presso la propria struttura una percentuale inferiore di apprendisti (20%), rispetto a quella prevista con la Riforma Fornero (50%).

In realtà, la conseguenza innegabile che potrebbe derivare dall'applicazione di tale previsione è l'utilizzo distorto della fattispecie medesima. Il datore di lavoro, infatti, potrà assumere apprendisti, avvalendosi di tutti gli sgravi economici e normativi di cui è caratterizzata la fattispecie in oggetto e, al termine del periodo di formazione, concludere il rapporto per assumere nuovi giovani avvalendosi nuovamente degli incentivi richiamati. Si innescherebbe, dunque, un pericoloso *turn over* di lavoratori, con il

conseguente utilizzo di questo canale non come ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, bensì come strumento per reperire manodopera a basso costo.

In secondo luogo, sembra non apportare cambiamenti l'abrogazione, da una parte, della norma (d.lgs. 167/2011, art. 2, c. 2 lett. i) che riconosce alla contrattazione collettiva il potere di stabilire forme e modalità di conferma in servizio degli apprendisti al termine del periodo formativo, per poi reintrodurla in una nuova disposizione (seconda parte art. 4, c.3 d.lgs. 167/2011, come modificato dall' art. 2, c. 3 bis, d.l. 34/2014) che riduce, tuttavia, al 20% la percentuale di apprendisti che il datore di lavoro deve mantenere in forza, nei 36 mesi precedenti, per poterne assumere nuovi, rivolgendosi solo alle realtà produttive con almeno 50 dipendenti.

La modifica legislativa del Dl 34 non ha mutato la previsione secondo la quale restano escluse dal conteggio della stabilizzazione le cessazioni avvenute durante il periodo di prova, le dimissioni o i licenziamenti per giusta causa, così come rimane la possibilità di assumere un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto della percentuale di conferma o nell'ipotesi di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Sebbene sia da accogliere con favore il potere riconosciuto alla contrattazione collettiva, rispetto alla quale la legge svolge (così come formulata la norma) un ruolo sussidiario; non si comprende, tuttavia, la scelta di fissare un limite minimo per le sole realtà produttive con almeno 50 dipendenti. È evidente che, l'intento del legislatore nel disporre l'abbassamento del limite percentuale al 20% (la legge n. 92/2012 lo aveva fissato al 50%) sia quello di favorirne l'utilizzo da parte dei datori di lavoro, non è altrettanto chiaro perché tale scelta sia da rivolgere ai soli datori di lavoro con almeno 50 dipendenti. Questo significa che nelle realtà produttive con meno di 50 dipendenti i ccnl potrebbero disporre una percentuale addirittura inferiore? Premesso che dai dati a disposizione si evince che i contratti collettivi nazionali hanno sempre fissato percentuali di gran lunga superiori rispetto a quella prevista dalla legge (a titolo esemplificativo il ccnl studi professionali fissa una percentuale del 50% per l'apprendistato professionalizzante), è evidente che, se prevalesse questa interpretazione vi sarebbe un'incomprensibile disuguaglianza tra realtà produttive ed un altrettanto, probabile utilizzo distorto della fattispecie da parte dei medesimi.

Pertanto, in merito alla potestà regolatoria dei Ccnl la formulazione normativa lascerebbe intendere che le diverse previsioni degli stessi si possano riferire non solo alla determinazione del parametro di conferma ma anche ai limiti numerici dell'organico aziendale per determinarne il confine applicativo.

Con riferimento, invece, alle conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto di tale percentuale, nulla cambia rispetto alla disciplina precedente, che sul punto mantiene l'impostazione originaria (art. 2, c.3-bis, d.lgs.167/2011).

FORMAZIONE PUBBLICA

Viene ripristinata nuovamente la formazione pubblica (di base e trasversale) di competenza delle Regioni. Nello specifico si dispone che le Regioni debbano comunicare al datore di lavoro, **entro quarantacinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro**, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

Nel d.lgs. n. 167/2011 la formazione pubblica regionale era obbligatoria, ma, nella versione originaria del decreto-legge 34, ne veniva disposta la facoltatività, senza specificare a chi fosse indirizzata: al

datore o alla regione. Qualora fosse prevalsa la prima, ne sarebbe derivata la piena **discrezione (non P'onere) per il datore medesimo** di integrare la formazione specialistica (professionale), con quella di base e trasversale. L'intenzione del legislatore, dunque, era quella di agevolare l'utilizzo dello strumento, eliminando l'atavico ritardo delle Regioni nel regolamentare i profili formativi di propria competenza.

Nella versione approvata, invece, oltre a prevedere nuovamente la disciplina dell'offerta formativa pubblica in capo a tali enti si sancisce, altresì, un limite di tempo entro cui comunicare le modalità di svolgimento (45 giorni), a cui dovrà affiancarsi anche l'indicazione di calendari e sedi, presso cui la formazione dovrà essere svolta.

Sebbene, in questo modo, si sia scampato il pericolo di contenzioso con le regioni, che si sarebbero viste spodestate di una competenza più volte oggetto di contestazione nel passato (si veda Corte Costituzionale n.50/2005 e n.176/2010), sembra che, in questo modo, nulla di nuovo sia cambiato rispetto alla disciplina previgente. In altri termini, si ripropone, in parte, l'annosa questione del ritardo delle Regioni che, ha da sempre rappresentato uno degli ostacoli principali al decollo della fattispecie.

Più nello specifico, la legge nulla dice in merito alle conseguenze che derivano dall'eventuale ritardo delle Regioni nell'adempiere al proprio onere. Dalla lettera della norma, tuttavia, si può desumere che il datore di lavoro non sia obbligato ad integrare la formazione specialistica con quella di base e trasversale, qualora le Regioni non provvedano a disciplinarla. Infatti, l'art. 4 al c. 3 del d.lgs. 167/2011 così recita *“la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda può essere integrata, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda nei limiti delle risorse annualmente disponibili”*. Ciò trova ulteriore conferma nelle linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni il 20 febbraio 2014, sebbene riferite al solo apprendistato professionalizzante, secondo cui *“la formazione pubblica è finanziata nel limite delle risorse disponibili ed è da ritenersi obbligatoria solo se disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale (...) e realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista”*.

Sembra doversi concludere, dunque, che nel caso della formazione di base e trasversale, il datore di lavoro debba far riferimento, in via cedevole, a quanto disposto dalla contrattazione collettiva, pur rimanendo fermo l'obbligo di disporre degli standard minimi necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo (luoghi idonei alla formazione; personale con competenze adeguate).

Detto in altri termini, il datore di lavoro, una volta assunto l'apprendista, compilato in concomitanza il PFI, ed effettuata la comunicazione dell'instaurazione del rapporto, non debba far altro che aspettare il contatto da parte della Regione per usufruire della formazione di base e trasversale. Qualora ciò non dovesse accadere egli, solo dopo i 45 giorni, dovrà fare riferimento a quanto disposto sul punto dalla contrattazione collettiva. Dunque, non diviene facoltativa per il datore di lavoro l'erogazione della formazione di base e trasversale, come si poteva invece desumere dal testo originario del decreto legge 34, quanto piuttosto viene meno il vincolo della disciplina regionale.

Dubbi, tuttavia, rimangono nel caso in cui il datore di lavoro non possa fare riferimento ad alcun contratto collettivo, né tanto meno la Regione abbia provveduto a disciplinare la formazione. In questo caso, si dovrebbe giungere all'assurda conclusione che la formazione di base e trasversale non debba essere erogata all'apprendista.

RETRIBUZIONE DELLA FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Per quanto attiene, infine, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, quello cioè rivolto ai giovani tra i 15 e i 25 anni e funzionale all'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il legislatore mira ad incentivarne l'utilizzo, attraverso un intervento in materia di retribuzione.

In particolare, si dispone che, durante il periodo di formazione, l'apprendista possa ricevere **almeno il 35%** della retribuzione del relativo monte ore complessivo (il testo originario non prevedeva la locuzione "*almeno*").

Premesso che, sul punto, rimane salvo il potere della contrattazione collettiva di disporre percentuali differenti, il nuovo testo sembra avere una conseguenza specifica che favorisce, senza dubbio, il giovane apprendista.

Infatti, il testo approvato, introducendo la locuzione "*almeno*" impone un limite al di sotto del quale la contrattazione collettiva non può scendere. Le parti sociali, dunque, potranno prevedere solo una percentuale retributiva più alta rispetto a quella del 35%. Diversamente, la versione originaria poteva lasciare spazio ad interventi anche *in peius*.

Ciò rilevato, quello che, in realtà, preme sottolineare è che la disposizione, oltre ad intervenire in una materia, quella retributiva, su cui la contrattazione collettiva di categoria non si è mai espressa (salvo pochi casi), deve fare i conti con una disciplina regionale molto differenziata in termini di monte ore formativo obbligatorio. Il quadro che ne deriva, infatti, è altamente diversificato in termini di retribuzione, nonostante le mansioni da svolgere, per gli apprendisti, siano le medesime.

Ciò che è certo, dunque, è che il mancato decollo dell'apprendistato di primo livello non è da far scaturire, certamente, dall'assenza di tariffe retributive che le parti sociali avrebbero dovuto individuare.

APPRENDISTATO DI TERZO TIPO

È da valutare positivamente, infine, la previsione contenuta nel testo approvato, laddove estende anche agli studenti degli istituti professionali, pur in deroga ai limiti di età stabiliti dall'articolo 5 del testo unico (18-29 anni), il programma di sperimentazione già previsto 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. Il fine ultimo è quello di favorire la formazione e valorizzazione professionale, nonché l'inserimento nel mondo del lavoro con oneri a carico delle imprese interessate, ma senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Si tratta di avviare percorsi di alternanza scuola-lavoro professionali, per favorire l'allineamento del sistema educativo con le professionalità richieste dalle imprese, che rappresenta il vulnus esistente nel sistema economico italiano.