



STUDIO PERUZZI e TRIGGIANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)

Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892

E-mail: info@studioperuzzi.com

Web: www.studioperuzzi.com

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Rag. Stefano Dani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 13/06/2014

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 8/2014

CONVERTITO IN LEGGE IL DL N. 34/2014 (JOB ACT)

Come già ampiamente illustrato nella nostra circolare bimestrale n. 3 del 15/05/2014, si conferma la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 18/05/2014 della legge di conversione relativa alla riforma del lavoro (Job Act). Quanto già evidenziato in tale circolare relativamente alle modifiche prospettate non vi sono state variazioni in sede di conversione. C'è da dire che su alcuni aspetti le nuove norme restano ancora "dubiose" circa la loro applicazione, ci auguriamo quanto prima che le relative circolari ministeriali possano chiarire il tutto.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO – ARTT. 1 E 2-BIS

Dopo le novità in tema di contratto a tempo determinato intervenute negli ultimi anni ad opera della Riforma Fornero (Legge n. 92/2012), del DL Sviluppo (DL n. 83/2012, convertito nella Legge n. 134/2012), nonché dal "Decreto Lavoro" (DL n. 76/2013, convertito nella Legge n. 99/2013), la disciplina di tale fattispecie contrattuale viene nuovamente modificata dall'art. 1 del DL n. 34/2014, convertito nella Legge n. 78/2014, per renderne più flessibile l'utilizzo e creare nuova occupazione, soprattutto giovanile.

In particolare, in attesa della definizione mediante il DDL delega di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro, con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente, le novità introdotte dal Legislatore riguardano i seguenti aspetti del rapporto di lavoro a termine:

- estensione dell'**acausalità** che diviene la regola **generale**, dal momento che non è più necessaria l'indicazione di una causale giustificativa nell'ambito della durata massima di 36 mesi;
- ampliamento della possibilità di ricorso alla **proroga**: consentite fino a 5 proroghe del contratto nell'arco dei 36 mesi complessivi;
- previsione **di un contingentamento legale** per la **stipula di contratti** da parte di ciascun datore di lavoro, con irrogazione di una **sanzione amministrativa** in caso di **violazione**;
- il **congedo** obbligatorio **di maternità**, intervenuto nell'esecuzione di un precedente contratto a termine, è considerato utile ai fini del **diritto di precedenza**.

Secondo l'**articolo 2-bis, comma 1**, del **DL n. 34/2014**, così come convertito in legge le nuove disposizioni (sia in materia di contratto di lavoro a termine che di apprendistato)

"(...) si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto."

Di conseguenza, i rapporti instaurati tra il 21 marzo 2014 e il giorno antecedente all'entrata in vigore della Legge di conversione (19 maggio 2014) hanno piena validità e restano disciplinati dalle disposizioni contenute nel testo originario del DL n. 34/2014.

Acausalità

La durata del contratto di lavoro a tempo determinato, per il quale **non** è necessaria l'**indicazione** di una **causale** giustificativa,

- viene innalzata dai precedenti 12 mesi (comprensivi di eventuale proroga) riferiti solo al primo rapporto a termine (c.d. acausalità legale), agli attuali **36 mesi**, comprensivi di eventuali proroghe,
- riguardo allo svolgimento di qualunque tipo di mansione,
- sia nella forma del **contratto a tempo determinato** che nell'ambito di un contratto di **somministrazione a termine** (art. 20, comma 4 del D.Lgs n. 276/2003).

Si tratta di una notevole semplificazione, visto che l'apposizione del termine **non** risulta **più** subordinata alla presenza di **specifici motivi** (origine di numerosi contenziosi tra lavoratore e azienda), dal momento che l'originario primo periodo, comma 1, art. 1 del D.Lgs n. 368/2001 secondo cui il ricorso al contratto a tempo determinato era ammesso

"(...) a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro (...)" è stato così sostituito dalla Legge n. 78/2014 di conversione del DL n. 34/2014:

"È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276."

Contestualmente, è stata disposta l'**abrogazione** del **comma 1-bis** dell'**articolo 1** del **D.Lgs n. 368/2001**, contenente le previsioni di non necessità dell'indicazione delle ragioni giustificative di apposizione del termine (si veda Aggiornamento AP n. 353/2013) relative:

- alla suddetta **acausalità legale**;
- all'**acausalità contrattuale**, per cui il ricorso al contratto acausale era consentito in ogni altra ipotesi definita dalla contrattazione collettiva (anche aziendale), stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Quindi, la possibilità di ricorso all'acausalità è ora consentita per tutti i contratti a tempo determinato fino a 36 mesi (pertanto, pari alla durata massima dei rapporti a termine) e non più, dunque, circoscritta al primo rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, sia nella forma del **contratto a tempo determinato** che nell'ipotesi di prima missione nell'ambito di un contratto di **somministrazione** a termine.

Nonostante l'acausalità sia divenuta la regola generale, permangono **alcune ipotesi** in cui risulta **opportuno** per il datore l'**indicazione** della **causale** per cui è concluso il rapporto a termine (ad es. per la disapplicazione dei limiti quantitativi in presenza di ragioni sostitutive o di carattere stagionale, per la fruizione delle agevolazioni in caso di assunzioni in sostituzione di maternità, nonché ai fini dell'esclusione del versamento del contributo addizionale dell'1,40% ASpl).

A fini del computo del **periodo massimo** di durata del **contratto a tempo determinato** (36 mesi) con la nuova formulazione dell'articolo 5, comma 4-bis del D.Lgs n. 368/2001 viene sottolineato che vanno considerati anche i **periodi di missione per mansioni equivalenti** relative alla **somministrazione** di lavoro a termine. Si ricorda che, una volta raggiunto tale limite, comunque non è preclusa la possibilità per il datore di ricorso alla somministrazione a tempo determinato. In ragione della soppressione, in sede di conversione del riferimento all'utilizzatore, è da ritenersi che il limite massimo di durata di 36 mesi del singolo contratto non sia applicabile al contratto commerciale di somministrazione, concluso tra l'utilizzatore (azienda) ed il somministratore (agenzia per il lavoro).

In tema di **apposizione del termine**, viene ribadito che la stessa è da considerarsi **priva di effetto** se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto** (art. 1, comma 2 del D.Lgs n. 368/2001).

Proroghe

Altra misura incentivante per l'utilizzo del contratto a termine riguarda l'**estensione** della possibilità di **ricorso** alla proroga (art. 4 del D.Lgs n. 368/2001), **non più** consentita per **una sola volta** ed a condizione della sussistenza di **ragioni oggettive**. Tale presupposto non è più richiesto e, fermo restando il consenso del lavoratore e la durata iniziale del contratto inferiore a tre anni, sono ammesse **proroghe** fino ad un **massimo** di **cinque volte** (in sede di conversione in legge è stato ridotto l'originario numero di otto proroghe), nel limite dei complessivi **36 mesi**. Unica condizione è che tali proroghe si riferiscano alla **stessa attività lavorativa** (stesse mansioni), per la quale il contratto è stato stipulato a termine.

Il Legislatore ha precisato che la possibilità di ricorso alle 5 proroghe è riconosciuta **indipendentemente** dal **numero** dei **rinnovi**; ciò significa che il numero di 5 proroghe è da intendersi quale tetto complessivo da applicarsi a tutti i contratti stipulati nell'arco dei 36 mesi (a parità di mansioni). Con riferimento all'ipotesi di riassunzione (successione di tra due contratti a termine) rimane fermo il **rispetto** degli **intervalli temporali** (art. 5, comma 3, D.Lgs n. 368/2001) così come regolamentati dalla Riforma Fornero e dal Decreto Lavoro (10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi).

Si ricorda che per la somministrazione di lavoro a tempo determinato il CCNL di settore individua in generale la soglia di 6 proroghe per ciascun contratto nell'arco di 36 mesi.

In virtù dell'**abolizione** dell'obbligo di indicare le ragioni giustificative delle proroghe, viene meno anche la disposizione che stabiliva il relativo **onere della prova** a carico del **datore** di lavoro (art. 4, comma 2 del D.Lgs n. 368/2001). Si segnala, altresì, che in ragione della generalizzazione dell'acausalità viene meno il riferimento alla stessa in materia di prosecuzione di fatto del contratto a tempo determinato (art. 5, comma 2 del D.Lgs n. 368/2001), nonché di limiti quantitativi definiti dalla contrattazione collettiva (art. 10, comma 7 del D.Lgs n. 368/2001).

Limite quantitativo

A fronte dell'eliminazione dell'indicazione delle causali giustificative per l'apposizione del termine, viene introdotto per i datori di lavoro il solo rispetto del **contingentamento legale** (derogabile dai CCNL) dei rapporti di lavoro a tempo determinato. Infatti, secondo il nuovo articolo 1, comma 1 secondo periodo del D.Lgs n. 368/2001, il numero totale di **contratti a tempo determinato** stipulati (è stata sostituita l'**espressione "rapporti di lavoro costituiti"**) da ciascun datore di lavoro non può superare la soglia del **20%** del numero dei **lavoratori a tempo indeterminato** (anche se stipulato ad orario ridotto come nel caso di part-time) in forza al **1° gennaio** dell'**anno di assunzione**. Quindi, con la conversione in legge del DL n. 34/2014 la base di calcolo per il limite quantitativo **non** è più riferita in via generica all'**organico complessivo** dell'azienda e ne sono esclusi i lavoratori assunti a tempo determinato.

Riguardo la computabilità dei dipendenti a tempo indeterminato, è da ritenersi non vi rientrino gli apprendisti secondo le previsioni del TU sull'apprendistato (art. 7, comma 3 del D.Lgs n. 167/2011), anche se su questo aspetto e su altri contenuti nel DL n. 34/2014 si auspicano chiarimenti ministeriali. Inoltre, dalla formulazione della disposizione si ritiene che **non** siano ricompresi nel contingentamento legale i contratti di **somministrazione** di lavoro a tempo determinato. Si conferma che i limiti quantitativi di utilizzo di quest'ultima fattispecie contrattuale sono individuati dai CCNL stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi conformemente alle previsioni di cui all'art. 10 del D.Lgs n. 368/2001. Rimane salva, in via generale, la **possibilità** di **derogare a tale limite** quantitativo da parte della **contrattazione collettiva**, fatta salva l'**inesistenza** di limiti quantitativi per esigenze legate, tra l'altro, a sostituzioni e alla stagionalità (elenco di cui all'art. 10, comma 7 del D.Lgs n. 368/2001).

Il suddetto limite non trova applicazione nei confronti dei **datori di lavoro** (prima della conversione in legge il riferimento era alle sole imprese) che occupano **fino a 5 dipendenti**, per le quali è comunque ammessa la stipula di **un contratto** di lavoro **a termine**. Quindi, rispetto alla versione iniziale del DL, tale possibilità riguarda anche le realtà non imprenditoriali come, ad esempio, gli studi professionali. Il Legislatore ha previsto, altresì, che l'eventuale superamento del limite per l'utilizzo dei contratti a termine è sanzionato con l'irrogazione ai danni del datore di lavoro di una **sanzione pecuniaria**. Il provvedimento non contiene alcuna disposizione che stabilisca espressamente il definitivo superamento della sanzione della conversione del rapporto a termine in contratto a tempo indeterminato e, pertanto, è auspicabile un intervento chiarificatore da parte del Ministero del Lavoro, anche in merito ai criteri applicativi della sanzione pecuniaria. Nelle specifico, il nuovo comma 4-septies dell'articolo 5 del D.Lgs n. 368/2001, in caso di violazione del limite del 20%, **per ciascun lavoratore** prevede una sanzione amministrativa pari al:

- **20%** della **retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora la violazione del rispetto della suddetta soglia riguardi un solo lavoratore;
- **50%** della **retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora il numero dei lavoratori assunti in violazione del suddetto limite sia superiore a uno.

I **rapporti di lavoro** instaurati **antecedentemente** alla data di **entrata in vigore** del **DL n. 34/2014** (21 marzo 2014) che comportino il superamento del limite del 20%, così come definito dall'articolo 1, comma 1 del D.Lgs n. 368/2001, **non** sono passibili di **sanzione**.

I maggiori introiti derivanti dall'applicazione di tali sanzioni sono destinate al Fondo sociale per occupazione e formazione (nuovo comma 4-octies dell'articolo 5 del D.Lgs n. 368/2001).

Secondo il nuovo comma 5-bis dell'articolo 10 del D.Lgs n. 368/2001 (esclusioni e discipline specifiche) sono **esentati** dal rispetto del **limite** del **20%** per la stipula di contratti a tempo determinato tra gli **enti di ricerca** (pubblici e privati) e ricercatori e personale tecnico. Inoltre, i **contratti a termine** concernenti in via esclusiva lo svolgimento di **attività di ricerca scientifica** possono avere **durata pari a** quella del **progetto** di ricerca cui si riferiscono.

Con riferimento alla soglia del 20%, in sede di una sua prima applicazione, l'articolo 2-bis del DL n. 34/2014, convertito nella Legge n. 78/2014, ha stabilito la **piena efficacia** dei **limiti percentuali**, ove diversi, già stabiliti dai **vigenti CCNL**. Pertanto, qualora un CCNL individui limiti quantitativi maggiori o minori del 20% relativi alla possibilità di instaurazione di contratti a tempo determinato, andranno osservati quest'ultimi (il limite legale al ricorso ai contratti a tempo determinato è da considerarsi alternativo rispetto a quello convenuto nei CCNL). In assenza di previsioni contrattuali specifiche, secondo il regime transitorio definito dal Legislatore (art. 2-bis del DL n. 34/2014 così come convertito in legge), il datore di lavoro che all'entrata in vigore del decreto abbia in atto rapporti di lavoro a termine che comportino il **superamento** del limite del **20%** deve mettersi **in regola**, rientrando nel suddetto limite entro il **31 dicembre 2014**, a meno che un contratto collettivo applicabile nell'azienda preveda una soglia percentuale o un termine più favorevole.

In caso contrario, allo stesso datore, **dal 2015**, viene **preclusa** la possibilità di stipula di **nuovi contratti a tempo determinato** fino al rientro nell'ambito della soglia legale.

Diritto di precedenza

A maggior garanzia del lavoratore e della facoltà di esercizio del diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni effettuate dal datore di lavoro, tale diritto va **espressamente richiamato** dal datore stesso nell'**atto scritto** con cui è apposto il termine al contratto di lavoro.

Si ricorda che la disciplina normativa prevede due fattispecie di tale diritto per cui:

- il lavoratore che, attraverso uno o più contratti a termine presso la stessa azienda ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha la precedenza (ferme restando diverse previsioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) nelle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle **mansioni già espletate** in esecuzione dei rapporti a termine (art. 5, comma 4-quater del D.Lgs n. 368/2001);
- il lavoratore a tempo determinato per **attività stagionali** ha la precedenza rispetto a nuove **assunzioni a termine** da parte dello stesso datore, per le **medesime attività** stagionali (art. 5, comma 4-quinquies del D.Lgs n. 368/2001).

L'esercizio di tale diritto (art. 5, comma 4-sexies del D.Lgs n. 368/2001) presuppone una previa **manifestazione di volontà** del lavoratore in tal senso nei confronti del datore entro, rispettivamente, 6 mesi e 3 mesi dalla cessazione del rapporto lavorativo, mentre lo stesso si estingue entro 1 anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La legge di conversione del DL n. 34/2014 prevede l'aggiunta di alcuni periodi al comma 4-quater dell'art. 5 del D.Lgs n. 368/2001, con i quali viene riconosciuto che per le lavoratrici il **congedo di maternità** (art. 16, comma 1, del TU di cui al D.Lgs n. 151/2001) intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine **presso la stessa azienda**, rientra nel **computo del periodo** complessivo di prestazione lavorativa **utile** al diritto di **precedenza** rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Inoltre, alle stesse lavoratrici spetta il diritto di precedenza **anche** nelle **assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore entro i **successivi 12 mesi**, riguardo le **mansioni già espletate** in esecuzione dei precedenti contratti a termine.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO – ARTT. 2 E 2-BIS

In sede di conversione in legge sono stati apportati ulteriori cambiamenti alle modifiche introdotte dall'art. 2 del DL n. 34/2014 al D.Lgs n. 167/2011 (Testo unico dell'Apprendistato), che vengono di seguito analizzate.

Forma scritta

Come si ricorderà il DL n. 34/2014, novellando l'art. 2, comma 1, lettera a) del TU dell'Apprendistato, richiedeva la **forma scritta** esclusivamente del **contratto** e del **patto di prova**, escludendo tale obbligo di forma relativamente al Piano formativo individuale – PFI (nella versione originaria del D.Lgs n. 167/2011 era obbligatoria la forma scritta entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto). In sede di conversione è disposto che il contratto di apprendistato contenga, in **forma sintetica**, il **PFI** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, da stipulare all'atto dell'assunzione. Pertanto ritorna ad essere obbligatoria la forma scritta e scompare la possibilità di redigere il Piano formativo entro 30 giorni dalla data di assunzione.

Le disposizioni transitorie inserite in sede di conversione in legge (art. 2-bis Legge n. 78/2014) chiariscono che le novità in materia di apprendistato si applicano

- ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL n. 34/2014 (21 marzo 2014),
- fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal predetto decreto.

Si ritiene, pertanto, che i contratti di apprendistato conclusi dalla data di entrata in vigore del Decreto (21 marzo 2014) al giorno antecedente all'entrata in vigore della Legge di conversione (19 maggio 2014) possano non contenere il Piano formativo individuale in forma scritta (dal 20 maggio è infatti obbligatoria la forma scritta del PFI, anche se in forma sintetica). Al riguardo preme notare, tuttavia, che il PFI è lo strumento su cui si focalizza l'attenzione del personale ispettivo che verifica la regolarità del contratto valutando la quantità, i contenuti e le modalità della formazione formale individuata come tale dalla contrattazione collettiva e "declinata" nel Piano formativo individuale, come affermato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 5/2013 (cfr. Aggiornamento AP n. 46/2013).

Stabilizzazione

Come si ricorderà il DL n. 34/2014 prevedeva l'abrogazione

- dell'art. 2, comma 1, lettera i) del TU dell'Apprendistato che permette agli accordi sindacali e ai contratti collettivi nazionali di stabilire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato (clausola di stabilizzazione contrattuale) e
- degli ulteriori vincoli introdotti dalla Riforma Fornero, in merito al mantenimento in servizio degli apprendisti al termine del periodo di formazione (clausola di stabilizzazione legale di cui all'art. 2, commi 3-bis e 3-ter del TU dell'Apprendistato).

In sede di conversione rimane solo l'abrogazione dell'art. 2, comma 3-ter TU mentre viene modificato l'art. 2, comma 3-bis del TU e non è più prevista la soppressione dell'art. 2, comma 1, lettera i). In sostanza, viene modificata la clausola di **stabilizzazione legale**, ora rivolta ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e rimane possibile prevedere clausole di **stabilizzazione contrattuale** da parte della contrattazione collettiva. Come si ricorderà la Riforma Fornero stabiliva, in caso di violazione dei limiti di stabilizzazione legale, la pena della "considerazione" quali lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto, degli apprendisti assunti in violazione. Il combinato disposto dell'art. 2, comma 3-bis e comma 3-ter TU, imponeva ai datori di lavoro con alle dipendenze un numero di lavoratori pari o superiore a 10 unità, di stabilizzare:

- nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione;
- almeno il 50% degli apprendisti in forza allo stesso datore di lavoro (percentuale ridotta al 30% per il periodo intercorrente dal 18 luglio 2012 al 17 luglio 2015). A seguito delle modifiche introdotte in sede di conversione, la Legge n. 78/2014 prevede una nuova clausola di stabilizzazione legale (sostitutiva della precedente) che opera esclusivamente per i datori di lavoro che occupano **almeno 50 dipendenti**. L'assunzione di nuovi apprendisti è ora 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. Rimane ferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

All'art. 3 del TU che disciplina l'Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è stato aggiunto il comma 2-ter che consente, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, di riconoscere al lavoratore una **retribuzione** che tenga conto:

- delle **ore di lavoro** effettivamente prestate e
- delle **ore di formazione almeno** nella misura del **35%** del relativo monte ore complessivo.

In sede di conversione in legge viene mantenuto lo "sconto" relativo al numero di ore di formazione da retribuire nell'ambito del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Infatti, la retribuzione delle ore di formazione (in assenza di diversa indicazione da parte del contratto collettivo) può essere limitata **almeno** (parola aggiunta in sede di conversione) al **35%** del **monte ore** di formazione complessivo. L'art. 2, comma 1, lett. b-bis) della Legge n. 78/2014 inserisce all'articolo 3 TU dell'Apprendistato, il nuovo comma 2-quater. Tale norma prevede che nell'ambito dell'**alternanza scuola-lavoro** (laddove prevista delle Regioni/Province Autonome) i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche **a tempo determinato**, per lo svolgimento di **attività stagionali**.

Apprendistato professionalizzante e offerta formativa pubblica

L'art. 4, comma 3 del TU prevede che la **formazione** di tipo **professionalizzante**, svolta sotto la responsabilità dell'azienda sia **integrata** nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla **offerta formativa pubblica**, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali (scompare la modifica apportata al testo dal DL n. 34/2014 che recitava "possa essere integrata"). In sede di conversione in legge viene introdotto l'obbligo a carico della **Regione di comunicare** al datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato professionalizzante:

- le **modalità** di svolgimento dell'**offerta formativa pubblica**, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste,
- **entro 45 giorni** dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto.

In sostanza, in assenza di comunicazione da parte della Regione entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di apprendistato, delle modalità di svolgimento della formazione trasversale, il datore di lavoro

non è obbligato a erogarla a meno che tale obbligo non sia esplicitamente previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento. Viene precisato che la comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata quando il datore di lavoro invia telematicamente la comunicazione preventiva obbligatoria di cui all'art. 9-bis DL n. 510/1996 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 608/1996 (modello UNILAV).

È previsto che la formazione trasversale possa essere offerta dalle Regioni avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni/Province autonome in data 20 febbraio 2014 (si veda Aggiornamento AP n. 93/2014).

Apprendistato per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole superiori

L'articolo 8-bis, comma 2 del DL n. 104/2013 convertito con modificazioni dalla Legge n. 128/2013 (c.d. Decreto "Istruzione") prevede l'avvio di un **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 (da definirsi con decreto del Ministro dell'Istruzione di concerto con il Ministro del Lavoro). Il predetto programma contempla la stipulazione di contratti di apprendistato con oneri a carico delle imprese interessate.

La Legge n. 78/2014 stabilisce che ai fini del programma sperimentale i contratti di apprendistato possano essere stipulati anche in **deroga ai limiti di età** previsti per l'apprendistato di alta formazione e ricerca (rivolto ai soggetti compresi tra i 18 e i 29 anni, ridotti a 17 se in possesso di qualifica professionale), al fine della formazione e valorizzazione professionale degli studenti (con particolare riguardo agli studenti degli istituti professionali) nonché del loro inserimento nel mondo del lavoro.

VERIFICA NOVITÀ PER CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E APPRENDISTATO

Secondo l'**articolo 1, comma 2-bis del DL n. 34/2014**, decorsi **12 mesi** dalla data di **entrata in vigore** della legge di conversione del decreto (20 maggio 2014), è prevista la presentazione da parte del **Ministero del Lavoro** di una **relazione** alle Camere concernente gli **andamenti occupazionali** e la misura di **utilizzo del contratto a tempo determinato e dell'apprendistato**, distinto per fasce di età, sesso, qualifiche professionali, aree geografiche, durata dei contratti, dimensioni e tipologia d'impresa e ogni altro elemento utile per una valutazione complessiva delle modifiche apportate a tali tipologie contrattuali, rispetto a quanto stabilito per le altre. A tale riguardo, saranno prese in considerazione le risultanze delle comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro desumibili dal sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie.