@bollettinoADAPT, 31 marzo 2014

Stabilizzazione apprendisti: cosa cambia?*

di Michele Tiraboschi

Tag: *#apprendistato #lavoro #stabilizzazione #contrattazionecollettiva*

Il decreto-legge n. 34/2014 ha sancito il venir meno della stabilizzazione legale degli apprendisti. Un obbligo da taluno assimilato a una sorta di "imponibile di manodopera" per rimarcane una logica inutilmente vessatoria e che purtuttavia non poco ha inciso sulla propensione delle imprese italiane ad assumere in apprendistato.

La finalità dell'intervento è chiara. Assai meno chiare e certe sono, invece, le conseguenze operative che non sono poi così scontate. Nulla vieta, infatti, alla contrattazione collettiva di prevedere specifiche clausole di stabilizzazione posto che, tra i principi direttivi stabiliti nello stesso comma 1 dell'articolo 2, non si individua alcun espresso divieto in tal senso (come invece avviene in tema di sistemi di retribuzione a cottimo o disciplina del recesso). È vero che viene meno l'espressa indicazione della possibilità per la contrattazione collettiva di procedere in questo senso. È altrettanto vero, tuttavia, che l'elenco di cui al comma 1 dell'articolo 2 è, a tutta evidenza, meramente esemplificativo di alcuni profili che il Legislatore ha voluto evidenziare al fine di indirizzare la contrattazione collettiva di categoria e gli accordi interconfederali di transizione. Restano dunque pienamente in vigore le previsioni, invero abbastanza generalizzate (vedi tabella), della contrattazione collettiva nazionale di categoria che subordinano nuove assunzioni in apprendistato a percentuali di stabilizzazioni di gran lunga superiori al modesto 30% della legge Fornero. Fra tutte le intese sottoscritte in tale senso spicca quella del settore del commercio che pone come limite alla assunzione di nuovo personale in apprendistato la stabilizzazione dell'80% degli apprendisti assunti nei 24 mesi antecedenti. Percentuali del 70%, calcolate su un periodo che oscilla tra i due e i tre anni, si trovano in diversi altri settori: quali quello degli occhiali, il tessile, la gomma-plastica, la ceramica. Alcuni contratti nazionali di categoria prevedono peraltro la possibilità di fissare il tetto a livello aziendale, mentre altri riducono la soglia al 25% nel caso di aziende con meno di 10 dipendenti. All'interno della forbice tra il 50% e il 60% di stabilizzazioni si trovano diversi accordi che riguardano per esempio la chimica, la farmaceutica e il mondo delle piccole e medie imprese. Diverso il caso del contratto dei meccanici. Avendo espressamente subordinato, nella intesa del 5 dicembre 2012, l'assunzione di nuovi apprendisti alle previsioni dell'articolo 2, commi 3-*bis* e 3-*ter*, d.lgs. n. 167/2011 ora abrogati, le imprese meccaniche non risultano così più soggette a vincoli di stabilizzazione neppure di natura contrattuale.

Con il decreto-legge n. 34/2014 non è dunque venuto meno l'obbligo di stabilizzazione. Ciò che ora cambia, semmai, è il relativo regime sanzionatorio venendo meno sia la fonte legale dell'obbligo (legge Fornero) sia anche l'espresso sostegno legislativo a clausole di stabilizzazione

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 29 marzo 2014, con il titolo *Niente sanzioni, ma rischio-liti*.

di matrice collettiva. Pare dunque venir meno l'automatica conversione in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato del contratto di apprendistato stipulato da un datore di lavoro che non abbia rispettato l'obbligo di stabilizzazione di una data percentuale di apprendisti ai sensi del contratto collettivo applicabile. Vero è, tuttavia, che le clausole di inscindibilità contemplate nei contratti collettivi di categoria, nel rappresentare le discipline contrattuali come un blocco unitario ai fini del loro utilizzo, potrebbero ora aprire varchi interpretativi in sede di verifica giudiziale della legittimità dei contratti contestati. Con buona pace della finalità di semplificazione a cui tende l'intero provvedimento.

Michele Tiraboschi
Coordinatore scientifico ADAPT

@Michele_ADAPT