

CONVERTITO NELLA LEGGE N°78/2014 IL D.L. 34/2014 – “JOBS ACT”

- IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO DOPO IL JOBS ACT -

Forma scritta

In sede di conversione del D.L. n. 34/2014 è tornata ad essere obbligatoria la forma scritta per il Piano Formativo Individuale.

Stabilizzazione

E' stata modificata la clausola di stabilizzazione legale. Essa attualmente opera esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti. L'assunzione di nuovi apprendisti è ora subordinata, quindi, 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

Per questa particolare tipologia di apprendistato è stato previsto che, salvo diversa disposizione da parte della contrattazione collettiva, la retribuzione delle ore di formazione, potrà essere limitata almeno al 35% del monte della formazione complessivo.

Nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro, laddove prevista dalle 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

Nell'ambito della formazione di base e trasversale, è stato 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 assenza di comunicazione da parte della Regione entro il suddetto termine, 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.