

Lavoro. La riforma rende più flessibile il funzionamento dell'apprendistato **Pag. 19**

Lavoro. L'istituto sarà regolato solo dai contratti collettivi o dagli accordi interconfederali

L'apprendistato diventa più flessibile

L'EFFICACIA

Entro 6 mesi dalla pubblicazione la disciplina sarà applicabile anche in caso di regole locali contrastanti o di ritardi e mancati adempimenti

Giampiero Falasca

Il nuovo apprendistato nasce all'insegna della semplificazione. Le norme contenute nel Testo unico varato due giorni fa dal Consiglio dei ministri liberano questo contratto di lavoro dai diversi vincoli burocratici e normativi che ne hanno frenato la crescita negli ultimi dieci anni.

La semplificazione si manifesta, innanzitutto, nella massiccia riduzione delle fonti legittimate a disciplinare la formazione dell'apprendista. Fino a ieri, gli aspetti formativi del contratto potevano essere regolati da norme regionali (leggi e delibere), statali, contratti collettivi.

Il Testo unico fa una scelta molto netta: il centro di regolamentazione dell'istituto diventa il contratto collettivo. Per l'apprendistato professionalizzante (la forma contrattuale più diffusa, perché abbraccia la platea dei giovani under 30 che devono imparare un mestiere), si prevede

che la disciplina degli aspetti formativi debba essere contenuta esclusivamente nei contratti collettivi oppure negli accordi interconfederali.

Alle Regioni, che nella vecchia disciplina avevano un potere di intervento normativo molto rilevante, viene chiesto di fare qualcosa di diverso: sono chiamate a organizzare un'offerta di formazione di carattere trasversale e di base, che integri e si aggiunga a quella prevista dal contratto collettivo.

Il Testo unico conferma poi la tripartizione dell'apprendistato su diverse tipologie, che portano ad esiti formativi diversi: l'apprendistato di base è pensato per chi deve conseguire un diploma (a partire dai minori); l'apprendistato professionalizzante è destinato ai giovani fino a 29 anni che devono imparare un mestiere; l'alto riguarda i laureati e i ricercatori che devono perfezionarsi alternando studio e lavoro. Questo impianto è uguale a quello adottato nella precedente disciplina, ma il Testo unico lo rende più snello, in quanto opera una notevole riduzione delle definizioni e delle prescrizioni applicabili a ciascuna tipologia.

Ma oltre alla semplificazione, ci sono sostanziali novità.

Al di là della possibilità di utilizzare il contratto per i praticanti degli studi professionali - di cui parliamo a lato - si ammette l'utilizzo del contratto per i lavoratori in mobilità (senza limiti anagrafici), viene estesa la possibilità di utilizzare il contratto anche nel pubblico impiego e, infine, viene ammessa la possibilità di utilizzare il contratto nell'ambito della somministrazione di manodopera.

Anche sulla durata non mancano le novità. Le diverse tipologie di contratto possono durare, salvo eccezioni e casi particolari, per un massimo di tre anni.

Il Testo unico prevede, infine, un meccanismo transitorio che dovrebbe evitare gli impacci attuativi del passato. Si prevede che, entro sei mesi, le nuove regole saranno applicabili, anche in presenza di norme regionali o collettive contrastanti. Allo stesso modo, si chiarisce che l'eventuale ritardo delle Regioni nella predisposizione dell'offerta integrativa non potrà bloccare l'utilizzabilità dell'apprendistato professionalizzante.

Queste norme dovrebbero evitare che eventuali conflitti istituzionali tra Stato e Regioni ritardino l'effettiva entrata in vigore della riforma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le novità

1 LE REGOLE COMUNI

LE CARATTERISTICHE DEL CONTRATTO

01 | DURATA

Il contratto è a tempo indeterminato. Ma il datore di lavoro può recedere liberamente alla fine del periodo formativo

della retribuzione imponibile). Si applicano per un altro anno dopo la fine del periodo, in caso di trasformazione de rapporto a tempo indeterminato

02 | INQUADRAMENTO

Il lavoratore è inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante. In alternativa all'inquadramento inferiore, la retribuzione si può legare, in misura percentuale e graduale, all'anzianità di servizio

04 | DIVIETI E SANZIONI

Divieto di assumere un numero di apprendisti superiore al 100% del personale in azienda. La mancata erogazione della formazione comporta sanzioni contributive (va restituito lo sgravio e deve essere pagata un'ulteriore somma di pari importo) e civili (il rapporto si può trasformare in ordinario contratto di lavoro subordinato)

03 | INCENTIVI CONTRIBUTIVI

Viene applicata un'aliquota contributiva ridotta (10%

2 LA FORMAZIONE

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE

01 | ETÀ E FINALITÀ

Da 15 a 25 anni. Acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale

caso di diploma regionale

03 | CHI SCRIVE LE REGOLE

Intesa sottoscritta tra il ministero del Lavoro, il ministero dell'Istruzione e le Regioni

02 | DURATA MASSIMA

Tre anni in generale, quattro in

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

01 | ETÀ E FINALITÀ

Da 18 a 29 anni. Dai 17 per chi ha già una qualifica. Nessun limite di età per chi è in mobilità. Scopo: imparare un mestiere o conseguire una qualifica

02 | DURATA MASSIMA

Tre anni (5 per l'artigianato)

03 | CHI SCRIVE LE REGOLE

I Ccnl. Le Regioni possono fare offerte formative integrative

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

01 | ETÀ E FINALITÀ

Da 18 a 29 anni (da 17 per chi ha qualifica). Scopo: titolo secondario superiore; universitario; alta formazione, specializzazione e dottorati

02 | DURATA MASSIMA

Decisa dalle Regioni

03 | CHI SCRIVE LE REGOLE

Intese tra singole Regioni, enti formatori e parti sociali

