Il Sole 24 ORE

Quotidiano

Data 04-05-2013
Pagina 8
Foglio 1 / 2

www.ecostampa.it

Contratti. Ancora poco utilizzato, malgrado la riforma Fornero: rappresenta appena il 2,8% delle nuove assunzioni

Apprendistato agevolato in Europa

ROMA

Il contratto su cui si punta per contrastare la disoccupazione giovanile è senza dubbio l'apprendistato, riformato da Maurizio Sacconi a fine 2011, e rivisto a luglio 2012 dalla legge Fornero. I primi dati però evidenziano come ancora non sia decollato (rappresenta appena il 2,8% delle nuove assunzioni), e forte è la richiesta di nuovi interventi di semplificazione della normativa.

Eppure in Germania, dove è in vigore il cosiddetto sistema duale, l'apprendistato è molto utilizzato (gli apprendisti sono oltre un milione e mezzo, mentre in Italia sono poco più di 500mila); e Berlino anche grazie a questo strumento può vantare una disoccupazione giovanile piuttosto bassa: a marzo, ultimi dati Eurostat, è al 7,6% (in Italia siamo al 38,4%).

L'apprendistato, nel nostro paese, per essere più appetibile dalle aziende, può contare su agevolazioni contributive (mantenute per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione). Inoltre al datore di lavoro è consentito inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante.

Negli altri paesi europei le strade scelte sono piuttosto variegate. In Francia, per esempio, è previsto un credito d'imposta per le aziende che utilizzano l'apprendistato. In Inghilterra il contributo finanziario del governo consiste nel supporto alla formazione «off the job» (erogata dalle agenzie formative), e se l'apprendista è di età compresa tra i 16 e i 18 anni l'impresa riceverà il 100% del costo della formazione.

LE POSSIBILI MODIFICHE

Chiesti incentivi alle stabilizzazioni e l'estensione dello sgravio contributivo anche alle aziende con più di 10 dipendenti

Nei Paesi Bassi i datori di lavoro beneficiano di agevolazioni fiscali nel caso in cui assumono apprendisti (2.500 euro per ogni posto di lavoro offerto a fronte di una spesa per la formazione di 1.750 euro a carico dell'impresa), oltre a ulteriori finanziamenti statali e dei fondi dei settori di appartenenza.

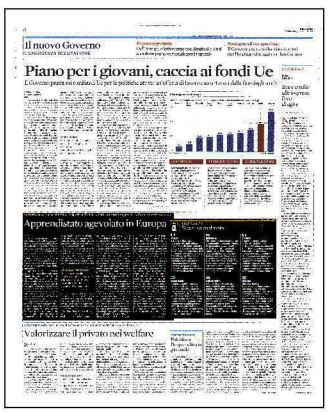
In Italia la riforma Fornero ha irrigidito ulteriormente la normativa introducendo un obbligo di stabilizzazione al 50% (30% fino al 2015) per poter utilizzare nuovi apprendisti (ma in alcuni contratti collettivi sono previste percentuali maggiori). Per alleggerire questo aspetto si sta studiando di passare dal vincolo agli incentivi alle stabilizzazioni. Si chiede poi di estendere lo sgravio contributivo oggi previsto dalla legge di stabilità 2012 (che consiste nell'azzeramento dei contributi per i primi tre anni di contratto) anche alle aziende con più di 10 dipendenti.

In Francia per esempio le aziende sono esonerate quasi del tutto dal pagamento dei contributi di previdenza sociale, contro gli infortuni sul lavoro e degli assegni familiari per gli apprendisti (in Italia dal 2013 gli apprendisti sono coperti dall'Aspi). I contratti d'apprendistato poi danno diritto a un rimborso forfettario versato al datore di lavoro, mentre l'apprendista riceve una retribuzione determinata come percentuale del salario minimo (lo Smic). Nel 2010 gli apprendisti in Francia erano 424.742.

In Spagna per le aziende che al termine dell'apprendistato assumono il giovane a tempo indeterminato è prevista una riduzione della quota contributiva a loro carico di 1.500 euro (1.800 euro in caso di donne). In Inghilterra, ha ricordato un recente studio comparato dell'Isfol, esistono diverse tipologie di apprendistato: quello principale rivolto ai giovani tra i 16 e i 25 anni. Ma c'è anche l'apprendistato per adulti (ha preso avvio nel 2005), rivolto a disoccupati e donne over 25. Anche in Inghilterra è fissato un salario minimo per gli apprendisti, generalmente più alto di quello minimo nazionale (si raggiunge mediamente un netto di 170 sterline a settimana).

Cl. T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA


Il nuovo Governo

Piano per i giovani, caccia ai fondi Ue

Apprendistato agevolato in Europa

Valorizzare il privato nel welfare

110538

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Il Sole 24 ORE

Quotidiano

Data 04-05-2013
Pagina 8
Foglio 2 / 2

www.ecostampa.it

NOI E GLI ALTRI

Modelli a confronto

ITALIA
Esistono tre tipologie di apprendistato, applicabili per giovani fino a 29 anni. Il contratto può durare fino a tre anni, elevabili a quattro per il diploma regionale e a cinque anni per particolari profili artigiani. Per i datori di lavoro sono previsti robusti sgravi contributivi e il finanziamento della formazione con i fondi paritetici interprofessionali. Si può poi inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori

GERMANIA
È in vigore il sistema duale, con un legame molto forte scuola-azienda. Ciò permette ai ragazzi, a partire dai 15-16 anni, di imparare sul campo uno dei 360 mestieri. La parte della formazione viene svolta sul posto di lavoro, dove il giovane è tenuto a recarsi per 3-4 giorni alla settimana. L'istruzione teorica rimane in capo alla scuola professionale frequentata dal ragazzo part-time nei restanti uno-due giorni settimanali

FRANCIA
L'apprendistato è rivolto ai giovani dai 16 ai 25 (si può arrivare a 30 anni, o scendere a 15 anni). Il contratto dura da sei mesi a tre anni in funzione della professione e del tipo di diploma da conseguire. Le aziende sono esonerate quasi del tutto dal pagamento dei contributi; e i contratti d'apprendistato danno diritto a un rimborso forfettario. L'apprendista riceve un compenso parametrato sul salario minimo

PAESI BASSI
L'apprendistato è inquadrato nell'ambito della formazione professionale. L'età minima per l'accesso è 16 anni. Non è prevista un'età massima. Un contratto a tempo pieno prevede una media di 38 ore a settimana, di cui 32 ore di lavoro ripartite su 4 giorni e 6 ore di formazione al quinto giorno. I datori di lavoro beneficiano di agevolazioni fiscali se stabilizzano apprendisti (2.500 euro per ogni posto di lavoro offerto)

INGHILTERRA
L'apprendistato è destinato a persone dai 16 anni in su; ed è quindi utilizzabile anche per adulti disoccupati e donne over 25. È previsto un salario minimo. C'è anche un contributo finanziario da parte del Governo che consiste nel supporto alla formazione «off the job». Se l'apprendista è di età compresa tra i 16 e i 18 anni l'impresa riceverà il 100% del costo della formazione

SPAGNA
Nel paese iberico l'apprendistato dura da uno a due anni, ma può essere prorogato di ulteriori 12 mesi. Il 25% almeno della giornata lavorativa deve essere obbligatoriamente dedicato alla formazione. E per le imprese che stabilizzano l'apprendista è prevista una riduzione della quota contributiva a loro carico di 1.500 euro annui per 3 anni (1.800 in caso di donne)

110538

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.