

LAVORO ► OCCUPAZIONE

apprendistato

un'opportunità per i giovani



Sono sempre più numerosi i ragazzi che acquisiscono una professione direttamente in azienda. Contratti specifici permettono non solo di imparare un mestiere dal vivo, ma anche di ottenere una vera e propria qualifica. Ecco che cosa c'è da sapere

Il contratto di apprendistato non è una novità, in quanto esiste da più di cinquant'anni: è stato, infatti, introdotto con la legge numero 25 del 19 gennaio 1955. Sembra, però, che negli ultimi tempi abbia riscoperto una seconda giovinezza. Si tratta di uno speciale rapporto che prevede lavoro e formazione al tempo stesso. In altre parole, il lavoratore viene ripagato in parte con la retribuzione prevista e in parte con la possibilità di ottenere, alla fine del periodo prestabilito, una qualifica professionale. Non a caso, interessa esclusivamente i giovani con meno di 29 anni senza una formazione professionale. Nel corso degli anni questa forma contrattuale è stata oggetto di diversi cambiamenti: l'ultimo, in ordine di tempo, è stato il decreto legislativo numero 276 del 2003. Vediamo di saperne di più.

Tre diversi tipi

La legge prevede tre diverse tipologie di contratto di apprendistato.

L'apprendistato per diritto-dovere di formazione: i giovani che hanno un'età compresa tra i 16 e i 18 anni e non hanno completato il loro percorso obbligatorio di formazione possono farlo attraverso l'esperienza lavorativa. Ciò consente loro di conseguire una qualifica professionale per favorire l'entrata nel mondo del lavoro.

Questo contratto può durare al massimo tre anni. Per chi, invece, ha un'età compresa tra i 18 e i 29 anni (oltre ai diciassettenni già in possesso di una qualifica professionale) ci sono altre due possibilità.

L'apprendistato professionalizzante: con questo contratto si può ottenere una qualifica attraverso la formazione sul lavoro e l'apprendimento tecnico-professionale.

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione: è diretto a ottenere un titolo di studio secondario, universitario o per la specializzazione tecnica superiore. Queste ultime due tipologie di contratto possono durare fino a un massimo di sei anni in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. La durata, infatti, può anche dipendere dalla complessità delle mansioni che il lavoratore deve imparare.

L'unione fa la forza

È possibile anche sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante.

SI VIENE QUASI SEMPRE RICONFERMATI

Il contratto di apprendistato è una buona opportunità per i giovani al primo inserimento nel mondo del lavoro che, così, hanno la possibilità di imparare un mestiere e, per tutto il periodo, sono considerati dipendenti a tutti gli effetti. ► In più, alla scadenza del contratto, la percentuale dei ragazzi che viene poi riconfermata all'interno dell'azienda stessa è abbastanza alta. Dal canto suo anche il datore di lavoro, che si impegna a formare professionalmente un ragazzo, trae i suoi vantaggi: la legge gli riconosce diversi incentivi.



MAI OLTRE I SEI ANNI

I contratti collettivi, in base alla qualifica che l'apprendista deve conseguire, possono stabilire durate diverse che, però, non possono mai essere di oltre sei anni. Con la legge numero 133 del 2008 è stato, invece, abolito il limite di durata minima dell'apprendistato che era di due anni. ► Ciò vuol dire che questi contratti possono stabilire percorsi formativi inferiori a 24 mesi e utilizzare questa forma contrattuale anche per attività di carattere stagionale.



IL DATORE NON PUÒ RECEDERE

Il contratto di apprendistato deve essere in forma scritta e indicare la prestazione oggetto del contratto, il piano formativo nel quale si indica il percorso e l'eventuale qualifica che il ragazzo dovrà conseguire al termine del rapporto di lavoro. ► Il datore di lavoro non può recedere dal contratto se non esiste una giusta causa. Al termine del periodo di apprendistato il titolare dell'azienda sarà, poi, libero di interrompere il rapporto di lavoro del giovane oppure trasformarlo in un contratto di assunzione a tempo indeterminato.

VA BENE PER TUTTI I SETTORI

Il contratto di apprendistato si può applicare a tutti i settori di attività, compreso quello agricolo. C'è solo una limitazione che riguarda i datori di lavoro, i quali per potere assumere degli apprendisti devono rispettare i limiti numerici prospettati da apposite tabelle distinte per "Aziende artigiane" e "Datori di lavoro non artigiani". ► Questi ultimi, che sono i più numerosi, se per esempio hanno fino a due dipendenti qualificati o specializzati, avranno diritto ad assumere al massimo tre apprendisti. Le aziende che hanno più di tre dipendenti specializzati potranno assumere fino al 100% del numero dei lavoratori specializzati e qualificati già in servizio.



LA FORMAZIONE DURA MINIMO 120 ORE

La formazione può avvenire in due modi. La prima è di tipo extra-aziendale, organizzata dalle Province autonome e dalle Regioni, che si occupano della regolamentazione e dei profili organizzativi. ► È previsto un minimo di 120 ore all'anno di formazione e un tutor che affianchi l'apprendista per tutta la durata del contratto. ► Il secondo tipo è, invece, di carattere aziendale, cioè avviene sotto la cura e la responsabilità del datore di lavoro che si deve attenere a quanto stabilito nei contratti collettivi. →

SI È SEGUITI DA UN TUTOR

È una figura importantissima che ha il compito di affiancare l'apprendista durante tutta la durata dell'apprendistato. Deve trasmettere al ragazzo le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa, cercando di creare il giusto equilibrio tra la formazione esterna all'azienda e quella sul luogo di lavoro. ▶ In altre parole, il tutor deve trasmettere le competenze lavorative, collaborare con la struttura di formazione esterna e valutare l'attività dell'apprendista. Ogni tutor può affiancare al massimo cinque apprendisti.

▶ Per le imprese che hanno meno di 15 dipendenti e per quelle artigiane, questo incarico può essere svolto dal titolare dell'azienda stessa, o da un socio, o altrimenti da un lavoratore specializzato o qualificato designato dall'impresa che abbia, però, almeno tre anni di esperienza.

L'orario è quello degli altri dipendenti

Agli apprendisti che hanno compiuto la maggiore età viene applicato lo stesso orario di lavoro previsto per gli altri lavoratori subordinati. Inoltre, hanno la possibilità di svolgere sia il lavoro straordinario sia quello notturno.

■ Per gli apprendisti che non han-

no ancora 18 anni, invece, è previsto un orario limitato con un massimo di 8 ore al giorno e 40 ore settimanali. Inoltre, non possono lavorare tra le 22 e le ore 6. Non si esclude la possibilità che un contratto di apprendistato possa essere anche part-time, a patto, pe-

rò, che la durata delle prestazioni lavorative sia tale da permettere il raggiungimento della qualifica professionale oggetto del contratto stesso.

■ Questi giovani lavoratori hanno diritto a quattro settimane di ferie nell'arco dell'anno.

La retribuzione può essere inferiore a quella della categoria

Ciò che l'apprendista si trova in busta paga è stabilito dai contratti collettivi, che possono fissare la retribuzione in una percentuale da calcolarsi sulla retribuzione corrispondente al livello da acquisire.

■ Di conseguenza, lo stipendio potrà essere inferiore a quello previsto per i lavoratori appartenenti alla stessa categoria.

■ È necessario sottolineare che l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto ai lavoratori che sono addetti alle stesse funzioni.

■ In ogni caso, nel corso dello svolgimento del suo contratto, la retribuzione dovrà essere rimodulata in rapporto all'anzianità di servizio.

L'azienda che assume ha tanti incentivi

Il contratto di apprendistato rappresenta una buona opportunità per i più giovani, ma al tempo stesso anche per i datori di lavoro. Chi assume un'apprendista ha numerosi vantaggi come, per esempio, la riduzione dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi da versare.

Servizio di Lorena Bassis. Con la consulenza di Marcella Pucci, avvocato esperto di diritto del lavoro del Foro di Milano.

