Economia

IL NUOVO APPRENDISTATO IN VISTA DI APRILE

Obiettivo? Creare posti di lavoro

Nel convegno che si è svolto a Città Studi analizzato il testo unico, diviso in tre livelli con il fine di fondere occupazione e formazione

Apprendisti, istruzioni per l'uso. È un terreno difficile quello che il Testo unico dell'apprendistato, entrato in vigore nel settembre del 2011, dovrà riorganizzare. Manca poco alla sua effettiva discesa in campo, prevista per aprile 2012, ma è già allo studio di imprenditori, parti sociali, lavoratori ed enti.

Vero è che il contratto di apprendistato non è nuovo a rimaneggiamenti. Teatro di iniziative sin dal lontano Ottocento, è passato per tappe importanti: dalla legge 25 del 1955 al pacchetto "Treu" del 1997 alla riforma Biagi del 2003, fino allo scorso anno. Ma il Testo unico si propone, tra tre mesi, di dare un colpo di spugna alla normativa che l'ha finora preceduto, ereditandone alcuni aspetti e modificandone radicalmente altri. In che modo?

Il nuovo apprendistato per la formazione e occupazione dei giovani. Ne hanno discusso, a Città Studi, diversi relatori nel corso di un convegno aperto dal direttore dell'Ateneo, Donato Squara, e moderato da Diego Fea, esperto di apprendistato e politiche attive del lavoro. Sono intervenuti anche, a rappresentare la Regione, Luigi Corrente della Direzione Lavoro, e Pietro Viotti, funzionario del Settore istruzione, formazione professionale e lavoro; Michele Mosca e Stefania Ferrarotti, rispettivamente assessore e dirigente del Settore formazione della Provincia di Biella; Serena Facello ed Enrica Carminati del comitato scientifico di www.fareapprendistato.it e Umberto Buratti, della Scuola internazionale di dottorato in formazione della persona e diritto del mercato del lavoro dell'Università di Bergamo. Tra i punti caldi di confronto, le novità che il Testo unico introduce e la sua portata innovativa; in particolare, le possibilità di inserimento professionale e crescita per apprendisti e imprese, nel momento difficile che si sta vivendo

Tre livelli. Il Testo unico parte da qui, dalla suddivisione dell'istituto in tipologie: "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale", "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" e "apprendistati di alta formazione e ricerca". Tipologie per un unico fine: farne un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato a fondere occupazione e formazione. L'apprendistato di primo livello è rivolto ai ragazzi tra i 15 e i 25 anni, per una durata determinata dall'età, dal titolo che si vuole conseguire oppure dalle competenze già acquisite. Comunque non superiore ai 3 anni, per la qualifica, o ai 4 anni, per il diploma regionale. Il contratto di secondo livello riguarda, invece, i soggetti che hanno dai 18 ai 29 anni, per un periodo non superiore ai 3 anni e fino a 5, nel caso di figure professionali dell'artigianato o a esse collegate. Infine il terzo livello, anch'esso rivolto alla fascia 18-29 anni, è valido per conseguire diploma di specializzazione (per esempio, presso l'Its), lauree, master, e dottorati di ricerca; non ultimo, il praticantato per accedere alle professioni ordinistiche.

Le regole principali. Detto questo, il nostro apprendista è indirizzato; ma come muoversi? L'istituto resta vincolato ad alcuni aspetti: il contratto deve essere stilato in forma scritta, come il patto di prova e il relativo piano formativo individuale; il giovane non dovrà venire retribuito a cottimo, ma potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria che gli spetta, come previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Come lavoratore, godrà della previdenza e assistenza sociale, nel caso di infortuni, malattia, invalidità, maternità, vecchiaia, assegni familiari. Fondamentale, poi, la presenza di un tutor o referente aziendale, che segua il suo percorso di formazione.

Quanto al percorso, a cosa porterà? Per sua natura, se le parti (datore di lavoro e apprendista) sono d'accordo, il rapporto prosegue come lavoro subordinato a tempo indeterminato. Dal contratto non si recede senza una giusta causa, almeno durante il periodo di formazione; è previsto, però, un prolungamento, in caso di malattia, infortunio o altra sospensione involontaria superiore ai 30 giorni. Infine, quanti apprendisti può assumere un datore di lavoro con contratto di apprendistato? Non più del 100 per cento delle maestranze specializzate in servizio. Oltre ai praticanti, l'istituto si apre anche ai lavoratori in mobilità, con nessun limite di età.

Sanzioni fino a 1.500 euro. Datori di lavoro, attenti. È prevista una sanzione amministrativa dai 100 ai 600 euro, se non si rispettano le regole, compresa la completezza dell'istruzione degli apprendisti. Nodale è, infatti, l'alternativa fornita al compito preposto alle Regioni: nel caso qualcuna di esse non garantisse un'offerta formativa pubblica adeguata, il Testo unico mette in gioco la contrattazione collettiva, le parti sociali, gli stessi imprenditori capaci di rivolgersi direttamente alle agenzie formative, o nel caso del contratto di terzo livello, a scuole, Università, sedi di ricerca. I recidivi, che per cinque anni avranno compiuto altre inosservanze, dovranno sborsare dai 300 ai 1.500 euro, per ogni violazione. I meno precisi rischiano di incappare nel lavoro "in nero": si accertino, quindi, di formalizzare per iscritto il contratto, non solo tramite la consegna della comunicazione di assunzione dell'apprendista al Centro per l'impiego, ma anche di quella del contratto individuale di lavoro.

● **Giovanna Boglietti**

Tre, fra i molti relatori del convegno. Da sinistra Pietro Viotti, Diego Fea e Michele Mosca

I COMMERCIALISTI

liberi professionisti al servizio di tutti

LIBERALIZZAZIONI?
NOI LE ABBIAMO FATTE DA ANNI!

- ASSENZA DI NUMERO CHIUSO
- ASSICURAZIONE PROFESSIONALE
- FORMAZIONE CONTINUA
- ASSENZA DI TARIFFE MINIME
- PUBBLICITA' INFORMATIVA

Il COMMERCIALISTA non vive di privilegi, ma della propria solida preparazione professionale, nata da un corso di studi impegnativo, da un lungo tirocinio, da un complesso esame di Stato e dalla formazione professionale continua.

I COMMERCIALISTI
al servizio del privato e del pubblico

Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella

Biella, via Duomo 3, tel. 015 33619

www.biella.odcec.com

i titoli professionali di "dottore commercialista", "ragioniere commercialista" e "commercialista" sono riservati per Legge ai soli iscritti all'Albo
(art. 39 del D.Lgs. 139/2005).

Lo spaccato biellese

Al Centro per l'impiego 18mila iscritti Fra gli assunti in calo gli apprendisti

Apprendistato e Biellese. Regole generali alla mano, per cogliere le possibili ricadute che il Testo unico avrà nella pratica, occorre dare uno sguardo al nostro territorio.

Oltre 18mila iscritti per un lavoro. A parlare sono i dati raccolti dal Centro per l'impiego di Biella, aggiornati al 25 gennaio 2012. Gli iscritti risultano 18.309: il 22 per cento sono giovani dai 16 ai 29 anni, il 46 per cento ha tra i 30 e i 50 anni, il resto è "over 50". Disoccupati, inoccupati, occupati a singhiozzo. Sono questi, in ordine, i profili dei ragazzi iscritti. Le assunzioni, tra 2009 e 2011, sono aumentate da 20.486 a 22.934: «Non si calcolano per teste, ma per contratti - spiega Stefania Ferrarotti, dirigente del Settore formazione della Provincia di Biella (*nella foto*) -. La stessa persona può avere più contratti, esistono anche quelli a tempo determinato per soli 15 giorni. Si tratta di lavoro debole: 50 per cento precario, 22 per cento atipico e solo al 5 per cento indeterminato. Qualcosa di positivo, però, c'è: i tirocini sono cresciuti del 6 per cento e i più hanno trovato sbocco lavorativo».

Apprendistato in calo, formazione carente. In questo contesto, il contratto di apprendistato, nel 2011, ha perso un punto rispetto al 2010, attestandosi sul 7 per cento. Negli ultimi quattro anni, l'istituto s'è dimezzato, da 1344 contratti a 649. Da evidenziare la maggioranza di femmine, che trovano occupazione soprattutto nel commercio all'ingrosso e in centri estetici. Quanto all'età, prevale la fascia 19-25, seguono gli "over 25", chiudono i giovanissimi tra i 15 e i 18 anni. L'avviamento per settore privilegia le imprese artigiane medio-piccole, la manifattura, il commercio all'ingrosso e al dettaglio, seguono alloggio e ristorazione ed edilizia. Quanto alla formazione? Tra assunti, iscritti ai corsi e formati, questi ultimi sono solo il 26 per cento.

Le pecche del sistema. Va premesso che i fondi per l'apprendistato, che coinvolgono Stato, Province, Regioni, Fondo sociale europeo, hanno subìto un secco taglio: 1.232.125 euro nel 2007, 500.365 euro nel 2011. «Risorse impegnative, ma non sufficienti», secondo gli operatori.

Al di là di questo, cosa non ha funzionato finora?

«Di progressi sono stati fatti - afferma Ferrarotti -. Ma restano nodi da sciogliere: la poca informazione alle imprese, che necessita del maggior coinvolgimento di consulenti del lavoro; il fatto che le aziende percepiscano la formazione non come opportunità di crescita ma come dazio da pagare; l'offerta pubblica non adeguata; la complessità normativa e le procedure poco agevoli delle istituzioni. Con il Testo unico si prospetta un rilancio».

Piemonte da medaglia. Nel resto d'Italia le cose non migliorano, basti pensare che il 27 per cento dei contratti professionalizzanti è stato ancora siglato secondo la legge Treu e che in molte Regioni si applica ancora la legge 25 del 1955. Eccellente, invece, il Piemonte: la formazione garantita, nel 2009, era sopra la media, con un 46 per cento.

«Il sistema non è stato adeguato per molto tempo alla richiesta, davvero elevata - aggiunge Pietro Viotti, funzionario del Settore istruzione, formazione professionale e lavoro del Piemonte -. La Regione però ha agito. È già a regime una sperimentazione, fatta prima a Torino e a Cuneo ed estendibile altrove, che risponde alla domanda: "Qual è il luogo migliore dove l'apprendista può imparare?". La sua azienda. D'intesa con le parti sociali, è stato quindi permesso alle 2.700 aziende più qualificate di assolvere all'obbligo, in casa propria, usando un piano formativo davvero personalizzato. La certificazione delle attività svolte ha poi permesso di unire i profili agli standard, creando una griglia che, per qualifiche e diploma, combacia almeno al 72 per cento. Al momento è allo studio la proposta di incentivare i rapporti di lavoro con contratti che presentino salari diversi, a seconda della diversa preparazione, e di una indennità allo studio».

Una possibile proroga. Sul ruolo della Regione, in parte depotenziato, parla Luigi Corrente, della Direzione Lavoro: «Era necessario mettere mano a un meccanismo che non funzionava. Ma mentre l'apprendistato di primo livello vede coinvolte nella regolamentazione le Regioni (anche perché si parla di minori), il secondo e terzo livello possono escluderle. Con il rischio di ricadere in quella inerzia di soggetti che si vuole combattere». Sarà probabile, quindi, che le Regioni chiedano una proroga al limite del periodo transitorio fissato per il 25 aprile, con l'intenzione di ridiscutere questo aspetto.

● **G.B.**