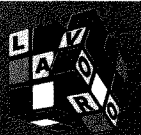


IL TUO LAVORO



Le regole di ingresso 2/ L'apprendistato

FORMAZIONE E TUTELE
Reintrodotta una durata minima pari a sei mesi
Le imprese potranno autocertificare la didattica

GLI APPRENDISTI
541.874
Il numero è relativo al 2010; rappresentano il 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni

Il primo contratto di assunzione

Sarà la forma dominante - Percorso in due tappe per conquistare la stabilizzazione

Matteo Meneghello
Claudio Tucci
ROMA

Non ci sarà nessun contratto unico di lavoro. Ma un contratto "dominante" a tempo indeterminato che dovrà diventare la forma contrattuale «tipica» del nostro mercato del lavoro. La conquista del posto fisso (anche se sarà un po' meno stabile, viste le contestuali modifiche alla flessibilità in uscita) non sarà però immediata, e passerà attraverso un percorso in due tappe. L'ingresso in azienda dovrà avvenire con l'apprendistato (fortemente incentivato dal Testo unico Sacconi). Il passaggio successivo sarà la stabilizzazione vera e propria del lavoratore (con un ulteriore anno di sgravi contributivi per l'impresa). L'azienda avrà però ora l'obbligo di stabilizzare nell'ultimo triennio il 50% degli apprendisti se vuole procedere a nuove assunzioni

in apprendistato. Ma per i prossimi tre anni, vista anche la difficile congiuntura economica, «ci si potrà accontentare del 30% di conversioni» ha annunciato ieri il ministro del Welfare, Elsa Fornero. Dal computo di queste percentuali resteranno esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova per dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Nel 2010, ultimo dato disponibile, ha sottolineato di recente l'Isfol, i giovani apprendisti toccavano quota 542mila, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età. In Germania, il Paese europeo più evoluto in tema di apprendistato, gli apprendisti erano invece più di un milione e mezzo (dato 2009), pari al 18,8% del totale occupati. In Francia (dato 2007, ultimo disponibile - fonte **Adapt**) gli apprendisti erano 378mila (il 7% dell'occupazione complessiva), nel Regno Unito, nel 2009, si è arrivati a 491.300 unità, il 7% del tota-

le occupati.

Per puntare alle performance tedesche va in primo luogo attuata la riforma Sacconi (entro il 25 aprile - anche se molte Regioni sono ancora in ritardo nel recepire le nuove regole). Il resto, secondo il Ddl Fornero, arriverà con piccoli aggiustamenti normativi. In primo luogo verrà (re)-introdotta una durata minima al contratto d'apprendistato che viene ora fissata in sei mesi. Ma sarà possibile prevedere durate minime inferiori per gli apprendisti assunti per attività stagionali. Inoltre, viene ritoccato "al rialzo" il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2. Vale a dire, la possibilità per l'impresa, dal 1° gennaio 2013, di assumere (anche per il tramite delle agenzie interinali) tre apprendisti ogni due lavoratori specializzati presenti in azienda. Viene poi semplificato il ruolo e le figure del referente aziendale e del tu-

tor. E, in attesa dell'implementazione del libretto formativo, si consente all'azienda di autocertificare la formazione da erogare all'apprendista (e da affiancare alle competenze scolastiche).

Non vengono invece modificati gli sgravi contributivi previsti per le imprese che assumono apprendisti. Che sono già piuttosto generosi. Oggi chi assume in apprendistato paga il 10% dei contributi, o una misura crescente dall'1,5% al 10% se occupa fino a nove dipendenti. E in più se l'apprendista viene assunto a tempo indeterminato il datore di lavoro gode degli sgravi contributivi per l'anno successivo alla conferma in servizio. Del resto per le sottocontribuzioni (e la formazione) lo Stato versa poco più di 2,3 miliardi di euro. Il 40% circa della spesa totale per le politiche attive per il lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE DISPOSIZIONI

Le aziende avranno l'obbligo di inserire in modo definitivo il 50% degli apprendisti nell'ultimo triennio prima di selezionare altri giovani

IN SINTESI

STABILIZZAZIONE

La soglia del 50% di obbligo di stabilizzazione apprendisti (per assumerne di nuovi) cala al 30% per i prossimi 3 anni

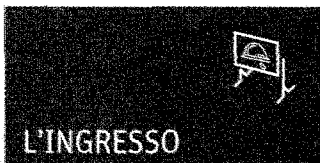
IL RAPPORTO

Viene ritoccato «al rialzo» il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a tre ogni due



I nuovi contenuti

Realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Questi gli obiettivi esplicitati nelle disposizioni generali del Disegno di legge presentato ieri dal ministro del Lavoro Elsa Fornero e dal presidente del Consiglio, Mario Monti. Le nuove regole si inseriscono nel percorso previsto dal Dlgs n.176 del 14 settembre 2011. Le modifiche principali riguardano la durata minima e le regole relative alla stabilizzazione



L'INGRESSO

Primo passo. L'apprendistato sarà il contratto «dominante» per l'accesso al mondo del lavoro. Attualmente il dlgs n.176 del 14/09/11 disciplina tre tipi di apprendistato: di primo livello, professionalizzante, di alta formazione e ricerca



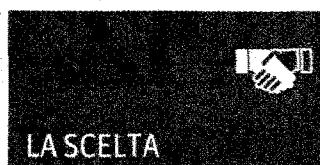
LA DURATA

In azienda. A prescindere dal tipo di apprendistato, il giovane (da un minimo di 15 anni nel primo livello a un massimo di 29 negli altri due casi) sarà inquadrato con questo contratto per un minimo di sei mesi fino a 3 anni



FORMAZIONE

Apprendimento. Il lavoratore dovrà godere di un piano formativo: a fronte di agevolazioni contributive, l'azienda è obbligata ad erogare attività di training. Il dipendente ha diritto al tutor aziendale e riceverà una certificazione



LA SCELTA

Il bivio. Alla fine del periodo di apprendistato l'imprenditore potrà chiedere la disdetta (in questo caso dovrà pagare all'Inps un contributo da licenziamento) o confermare l'assunzione con un contratto a tempo indeterminato



LA TUTELA

Ammortizzatori. In caso di mancata assunzione, il lavoratore potrà comunque godere del trattamento dell'Aspi, la nuova Assicurazione sociale per l'impiego che sostituisce l'indennità di disoccupazione