

Non solo attività estive. Regioni in ritardo

Margini ridotti per l'impiego dei minorenni

**Valentina Melis
Mauro Parisi**

■ Sono esigui i margini entro cui si muove oggi l'apprendistato rivolto a lavoratori di minore età. E non solo per quei rapporti stagionali che tradizionalmente si avviano quando l'estate è alle porte. I vincoli imposti dal Testo unico sull'apprendistato (Dlgs 167/2011) - come anche un'attuazione non ancora piena ed estesa della disciplina da parte della contrattazione collettiva e delle Regioni - rischiano di mettere al palo le velleità di impiego dei più giovani. Per i datori di lavoro, del resto, il compito di comprendere quando e come potere assumere minori appare particolarmente delicato. A seconda del livello di apprendistato considerato, sarà necessario riscontrare la presenza di fonti e regolazioni. Non basta che un contratto collettivo o una disposizione regionale affermino di volere dare concreta attuazione al nuovo apprendistato (ad esempio con una legge regionale «quadro»), ma occorre che si pre-

vedano concretamente quali saranno i contenuti formativi e come opererà il rapporto.

Apprendisti di primo livello

Per assunzioni nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale - quello precipuamente destinato ai minori a partire dai 15 anni - l'azienda dovrà compiere un'attenta ricognizione sul fatto che esistano almeno:

- la regolamentazione dei profili formativi da parte della Regione in cui si impiega il minore, con definizione della qualifica o diploma da conseguire;
- la previsione da parte della Regione di un monte ore di formazione (esterna o interna all'azienda) per conseguire la qualifica o il diploma;
- la disciplina del rapporto da parte di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto di standard fissati dalle Regioni.

Per l'apprendistato di primo

livello, la durata del contratto si determinerà in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, ma non potrà in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni (o quattro, nel caso di diploma quadriennale previsto dalla Regione). A oggi, in attesa che entri in vigore la riforma del lavoro in discussione in Parlamento (che prevede una durata minima di sei mesi per l'apprendistato) non c'è alcun limite minimo alla durata del contratto.

Sul fronte delle Regioni, l'apprendistato di primo livello è stato disciplinato, per il momento, da Veneto, Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Piemonte e Toscana. In base al monitoraggio effettuato da Adapt, queste Regioni hanno definito già la durata dei percorsi e il monte ore di formazione, ma devono ancora definire gli ultimi passaggi operativi.

Apprendisti di secondo livello

Il rischio di non poter occupare come apprendisti i minori

aumenta ove non sia neppure praticabile la via dell'apprendistato professionalizzante (ammesso dai 17 anni di età, per coloro che hanno già una qualifica professionale). Sono infatti ancora molti i settori in cui la contrattazione collettiva deve ancora offrire una disciplina della forma più diffusa di apprendistato.

Del resto, non risultano molte neppure le Regioni (come, per esempio, il Lazio e il Veneto) che hanno definito compiutamente tutti i contenuti della formazione di propria competenza, ossia quella di base e trasversale.

Per il reclutamento dei più giovani lavoratori come apprendisti al di fuori di percorsi "scolastici", pertanto, oggi non può che trovare applicazione la sola disciplina del Testo unico relativa all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, mentre appare più ipotetica e marginale la pure ammessa eventualità di concludere, con giovani dai 17 anni di età in possesso di qualifica professionale, contratti di apprendistato di ricerca.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I limiti di età

01 | APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale i giovani che hanno compiuto 15 anni e fino ai 25 anni

02 | APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'età di accesso va da 18 a 29 anni. Se il giovane ha già una qualifica professionale, questo contratto può essere stipulato dai 17 anni

03 | APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE

Anche in questo caso, l'età di ammissione va da 18 a 29 anni. Per i giovani con una qualifica professionale, il limite si abbassa a 17 anni

Turismo con apprendisti stagionali
 Visto da un'azienda come il modo del settore per assumere e formare i giovani.

IL REGOLAMENTO ISVAP N. 41/2012 IN MATERIA DI ANTRICICLAGGIO: ORGANIZZAZIONE, PROCEDURE PARADOSSALE E CONTROLLI INTERNI

Non basta il contratto per l'impiego stagionale

Il regolamento ISVAP n. 41/2012, in materia di antriciclaggio, disciplina l'organizzazione, le procedure e i controlli interni delle imprese che utilizzano il contratto di apprendistato stagionale. Il regolamento è stato emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in attuazione dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 167 del 2011.

Il regolamento prevede che l'azienda deve adottare misure per prevenire e sanzionare l'antriciclaggio, ovvero l'uso improprio del contratto di apprendistato stagionale. Le misure da adottare sono:

- 1. Adozione di procedure di selezione e assunzione che garantiscano l'effettiva necessità del contratto di apprendistato stagionale.
- 2. Adozione di procedure di monitoraggio e controllo dell'andamento del contratto di apprendistato stagionale.
- 3. Adozione di procedure di sanzione per i datori di lavoro che utilizzano il contratto di apprendistato stagionale in modo improprio.

Il regolamento prevede inoltre che l'azienda deve adottare misure per garantire la formazione del lavoratore apprendista stagionale. Le misure da adottare sono:

- 1. Adozione di un piano formativo che definisca i contenuti e le modalità della formazione.
- 2. Adozione di procedure di monitoraggio e controllo dell'andamento della formazione.
- 3. Adozione di procedure di valutazione della formazione.

Il regolamento prevede infine che l'azienda deve adottare misure per garantire il rispetto dei diritti del lavoratore apprendista stagionale. Le misure da adottare sono:

- 1. Adozione di procedure di informazione e consultazione del lavoratore apprendista stagionale.
- 2. Adozione di procedure di tutela del lavoratore apprendista stagionale.

Il regolamento ISVAP n. 41/2012 è in vigore dal 1° giugno 2012.