Quotidiano Milano
Diffusione: 291.405 Lettori: 1.085.000
Il Sole 24 ORE
Direttore: Gianni Riotta
06-NOV-2010
pagina 4
foglio 1 / 2

CONTRATTI «ELASTICI»

L'apprendista non è più stregone, nelle scuole private

di **Gianni Trovati**

L'apprendista può abbandonare tornio e fresa, salire in cattedra e fare lezione. Lo spiega il ministero del Lavoro, rispondendo a una domanda dell'associazione delle scuole non statali laiche: al neo-docente, anche se ha in tasca l'abilitazione, può essere offerto un contratto di apprendistato, perché i titoli di studio che porta nel curriculum non garantiscono che abbia tutte le compentenze necessarie a dare il meglio nella scuola in cui è arruolato.

La risposta ministeriale, che per diventare effettiva va inserita in un contratto nazionale (ma i sindacati non ci stanno) segna in realtà solo l'ultima tappa di un'evoluzione che l'apprendistato vive da parecchi anni. L'apprendista "tradizionale", che muove i primi passi nei classici mestieri manuali, è in crisi da tempo, in un paese in cui mancano 147mila fra falegnami, sarti, installatori di infissi, panettieri e cuochi (l'ha ricordato un'indagine di Confartigianato qualche giorno fa). Nel frattempo il terziario fatica a trovare profili professionali già formati, e ricorre all'apprendistato che è ricco anche di vantaggi fiscali.

Servizio ▸ pagina 4

Il chiarimento. Il ministero risponde a un interpello delle scuole non statali

La giurisprudenza. L'inquadramento è compatibile anche per la Cassazione

L'apprendista sale in cattedra

Laurea e abilitazione non impediscono di utilizzare il contratto agevolato

Maria Rosa Gheido
Gianni Trovati

Non solo la laurea, ma nemmeno un'abilitazione già conseguita rappresentano un ostacolo a un contratto di apprendistato professionalizzante.

A dirlo è il ministero del Lavoro, che in risposta a un dubbio posto dall'associazione nazionale degli istituti non statali di educazione e di istruzione (Anisei), nell'interpello 38/2010 pubblicato ieri ha spiegato che il contratto di apprendistato può essere offerto anche ai docenti già abilitati. Per farlo, certo, è necessario individuare «percorsi formativi e uno sviluppo di competenze diverse e ulteriori rispetto a quelle già maturate ai fini dell'abilitazione», ma la sostanza è che non esiste alcun divieto automatico ad applicare questo contratto a chi è già «abilitato».

Il chiarimento è importante soprattutto dopo il timore diffuso fra i datori di lavoro dalla sentenza 19834/2010 della Corte di cassazione, con cui la suprema corte aveva bocciato un apprendistato applicato a un geometra, per il fatto che questo tipo di contratto non può essere utilizzato nei confronti di lavoratori impegnati in mansioni corrispondenti al loro titolo di studio. Nella risposta formulata ieri il ministero del Lavoro non dimentica la pronuncia della Cassazione, ma fa un passo ulteriore: proprio in virtù del principio ribadito dai giudici di legittimità, spiega l'interpello, «occorre calibrare il piano formativo individuale», in modo tale da creare «un vero percorso formativo coerente con le esigenze dell'impresa, e finalizzato a uno sviluppo anche pratico delle competenze del giovane assunto in apprendistato». Quando questo succede, qui sta il punto, «il possesso di un titolo di studio non è di ostacolo».

Fin qui i principi, che assumono importanza perché applicabili anche all'esterno dei confini della scuola. Quanto all'applicazione pratica nel settore della formazione, in cui è nato il dubbio che ha generato la risposta ministeriale, il discorso è più complesso. Luigi Sepiacci, presidente dell'Aninsei, spiega che la questione nasce dalla «specificità delle scuole non statali, che hanno progetti educativi, governance e organizzazione peculiari, diversi da istituto a istituto, mentre la formazione degli insegnanti è interamente tagliata sulle esigenze della scuola statale». La tesi è accolta dal ministero, che fra gli obiettivi possibili per i contratti di apprendistato agli insegnanti propone per esempio le «competenze didattico-amministrative come la tenuta dei registri e i rapporti preparatori per gli scrutini», ma anche competenze particolari nell'utilizzo dell'informatica «per la gestione della scuola e dei rapporti con studenti e famiglie». La chiusura dei sindacati, però, in vista del rinnovo contrattuale 2010/2012 delle scuole iscritte all'associazione, è totale. «Idea bizzarra e inconcepibile», taglia corto Mimmo Pantaleo, segretario Flc-Cgil, mentre dalla Cisl scuola Francesco Scrima sostiene che «il tentativo è quello di rendere ancora più precario e ricattabile il rapporto di lavoro, anche perché il contratto di apprendistato può durare fino a sei anni senza l'obbligo di trasformarlo in rapporto a tempo indeterminato». A complicare la questione c'è il nuovo percorso di formazione iniziale degli insegnanti, che dovrebbe debuttare il prossimo anno e prevede un anno di tirocinio sul campo prima di arrivare all'abilitazione: «La riforma – sostiene Massimo Di Menna, segretario della Uil scuola – risolve definitivamente il problema, perché il tirocinio formativo è già professionalizzante».

Del tema si discuterà al tavolo sul contratto (quello Agidae, relativo alle scuole cattoliche, è stato appena rinnovato e non prevede l'apprendistato), ma l'argomento interessa anche lontano dalla scuola per i vantaggi che questo strumento assicura al datore di lavoro. Prima di tutto, l'apprendista non entra nel calcolo del numero dei dipendenti per l'applicazione di numerose norme che a questo numero fanno riferimento, per esempio il collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili. Per tutta la durata del contratto, e per un ulteriore anno in caso di conferma in qualifica del lavo-

ratore al termine del periodo di apprendistato, si applica l'aliquota contributiva del 10%, che nelle realtà con meno di nove addetti si riduce ulteriormente all'1,50% per il primo anno ed al 3% nel secondo. Inoltre, la spesa complessivamente sostenuta per l'apprendista è esclusa dall'applicazione dell'Irap, così come la conferma dell'apprendista in qualifica può portare al riconoscimento di crediti per l'incremento dell'occupazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le caratteristiche del contratto

01 | L'AMBITO DI APPLICAZIONE
Contratto applicabile a tutti i settori di attività

02 | I REQUISITI
Età compresa tra i diciotto e i ventinove anni

03 | LA DURATA
Massimo sei anni

04 | LA RETRIBUZIONE
Inquadramento inferiore, per non più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle che il lavoratore otterrà una volta terminato l'apprendistato.
I contratti collettivi possono stabilire che la retribuzione dell'apprendista sia calcolata in misura percentuale prendendo come riferimento la retribuzione che spetta ai lavoratori qualificati di cui sopra, tenendo conto anche dell'anzianità di servizio

05 | LA FORMAZIONE
Almeno 120 ore l'anno di formazione formale, interna o esterna alla azienda

06 | LE AGEVOLAZIONI FISCALI
Il costo del lavoro dell'apprendista è escluso dalla base imponibile ai fini Irap

07 | LE TUTELE
Assicurazione contro gli infortuni.
Tutela per la maternità.
Accredito ai fini pensionistici.
Possibilità di accedere alla cassa integrazione in deroga in caso di sospensione del rapporto di lavoro.
Dal 1° gennaio 2007 viene riconosciuta l'indennità di malattia, con le modalità ordinarie.
Per il triennio 2009-2011, è previsto un trattamento economico in caso di sospensione del rapporto per crisi o di licenziamento, per la durata massima di 90 giornate

10%

CONTRIBUTI RIDOTTI
La contribuzione è dovuta nella misura del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. L'aliquota è ulteriormente ridotta per i datori di lavoro che hanno fino a nove dipendenti:
• all'1,50 % per i periodi contributivi maturati nel 1° anno di contratto;
• al 3 %, per i periodi contributivi maturati nel 2° anno di contratto.
In caso di conferma nella qualifica, l'agevolazione spetta ancora per un anno