



Apprendistato professionalizzante e di poletti: nessun rischio se presi con l'agenzia

di Antonio Bonardo

Tag: #apprendistatoprofessionalizzante #agenzia #somministrazione #formazione

“Ma allora la formazione non si deve fare più?” – mi dice il Direttore generale di una catena alberghiera commentando il decreto-legge “Poletti” sulla parte relativa alla semplificazione dell'apprendistato professionalizzante.

In sintesi, è questo il messaggio principale che è passato all'opinione pubblica in tema di apprendistato. Ma così non è, né potrebbe esserlo, per un contratto pensato appositamente per favorire la transizione dei giovani dalla scuola al lavoro attraverso un percorso di inserimento in azienda in cui si realizzi un investimento formativo professionalizzante da parte del datore di lavoro, scambiandolo con una minore retribuzione nei confronti del lavoratore ed un risparmio di oneri contributivi verso lo Stato.

Già in passato le imprese hanno pagato caro il non rispetto dell'impegno contrattuale relativo al contenuto formativo previsto dai contratti di formazione e lavoro, con la restituzione all'Unione europea delle agevolazioni contributive godute parecchi anni prima. Per Bruxelles si trattava di aiuti di Stato.

Come evitare allora questo rischio anche oggi? Una strada sicura c'è: affidandosi ad una agenzia per il lavoro!.

Come è noto, il Testo unico sull'apprendistato (decreto legislativo n. 167/2011) ha introdotto la possibilità per le agenzie di somministrare lavoratori apprendisti alle aziende utilizzatrici, valorizzandone la capacità di saper gestire progetti formativi legati al *placement* lavorativo, maturati negli anni tramite la gestione delle risorse finanziarie del fondo bilaterale Formatemp.

In questi primi due anni di operatività nell'ambito della somministrazione di apprendisti le Agenzie hanno capitalizzato un solido *know-how* nella gestione dei contratti di apprendistato professionalizzante, che comprende: la selezione professionale del candidato idoneo (aspetto cruciale, trattandosi di un contratto di durata triennale), la consulenza nella progettazione del percorso formativo in ambito lavorativo, la supervisione circa la sua implementazione in azienda, la certificazione del percorso svolto e delle relative competenze acquisite. Tutte fasi di un processo di lavoro (ciascuna fondamentale) per la realizzazione di un percorso di inserimento lavorativo capace di costruire solide competenze professionali nel giovane neo assunto, spendibili nell'azienda in cui lavora e riconosciute dal mercato del lavoro. Percorso la cui formalizzazione, al di là di quanto previsto o meno dalla norma, è fondamentale ai fini di eventuali controlli ispettivi. Sia per evitare il rischio di restituzione allo Stato delle agevolazioni contributive dovute, sia di dover integrare la minor retribuzione riconosciuta al lavoratore, con la contestuale trasformazione del contratto di

apprendistato di durata triennale in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, Naturalmente con effetti retroattivi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Dunque è evidente che l'abrogazione di un vincolo formale, vale a dire il progetto formativo scritto, che avrebbe l'obiettivo di togliere di mezzo un adempimento burocratico, rischia di tradursi in un boomerang per le imprese.

Auspichiamo pertanto che questa novità legislativa serva a far concentrare l'attenzione delle aziende sulla parte di contenuto del contratto di apprendistato professionalizzante, laddove le agenzie per il lavoro sono certamente in grado di dare un contributo sostanziale fondamentale.

Antonio Bonardo
Group Director Public Affairs, GiGroup