

Lavoro

LE MISURE PER I GIOVANI

Cantiere aperto
Dal testo unico del 2011 al decreto Poletti sono oltre dieci gli interventi normativi

La linea dettata da Bruxelles
Dalla Commissione Ue l'indicazione di definire una cornice chiara di regole

Tre formule sotto la lente

A CURA DI **Alessandro Rota Porta**

	LE REGOLE	LE NOVITÀ	I NODI DA SCIogliere
1 QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE	Target: giovani tra i 15 e i 25 anni. Durata del contratto: non può essere superiore, per la sua componente formativa, a 3 anni (4 nel caso di diploma quadriennale regionale). La regolamentazione dei profili formativi è decisa dalle Regioni. Dopo la qualifica il contratto si può trasformare in contratto di mestiere	Stipendio: fatta salva l'autonomia dei Ccnl, al lavoratore spetta un salario che tenga conto delle ore effettive di lavoro, nonché di quelle di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte. Se le regioni hanno disciplinato l'alternanza scuola-lavoro, i Ccnl possono stabilire apprendistato a termine per le attività stagionali	- Solo un terzo dei contratti collettivi ha disciplinato questa tipologia di apprendistato - La disciplina è molto diversa tra le Regioni - Non c'è un percorso per i cicli quinquennali - Manca ancora il decreto attuativo per realizzare l'apprendistato a scuola previsto dal "decreto Carozza"
2 CONTRATTO DI MESTIERE	Target: giovani tra 18 (17 in possesso di una qualifica professionale) e 29 anni. Durata massima: 3 anni (5 per le qualifiche artigiane). I Ccnl stabiliscono contenuti e tempi della formazione (competenze tecniche e specialistiche). Per le imprese "stagionali" i Ccnl possono prevedere l'apprendistato a termine	La Regione deve comunicare al datore di lavoro - entro 45 giorni dall'assunzione - sede e calendari dei corsi circa la formazione di base (secondo le linee guida della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014), avvalendosi anche dei datori e delle loro associazioni che si rendano disponibili	Pur in assenza di vincoli in merito alla formazione di base, il mancato svolgimento viene sanzionato (con il disconoscimento dell'apprendistato) se la stessa è prevista dal Contratto collettivo nazionale di lavoro, anche nelle more dell'attivazione da parte della Regione
3 ALTA FORMAZIONE E RICERCA	Contratto finalizzato al conseguimento di un diploma superiore o universitario o di alta formazione, nonché per l'accesso alle professioni ordinarie. Target: giovani tra 18 (17 con una qualifica professionale) e 29 anni. La regolamentazione spetta alle Regioni; in assenza, spazio a convenzioni tra imprese e scuole/atenei	Il decreto 34, convertito in legge dalla Camera la scorsa settimana, è intervenuto modificando il decreto legge 104/2013 , per consentire la deroga al limite di età per instaurare il contratto, con particolare riguardo agli studenti iscritti agli Istituti professionali. L'obiettivo è incentivare l'alternanza scuola-lavoro	Molte Regioni non hanno ancora disciplinato questa tipologia di apprendistato, che si deve quindi appoggiare - in una logica "fai-da-te" - su apposite convenzioni di volta in volta stipulate tra datori di lavoro e scuole , enti di formazione o ricerca, università

L'evento. Oggi a Milano con il ministro Poletti

A «Tuttolavoro» esperti a confronto sul Jobs act

È la giornata di «Tuttolavoro», il convegno del Sole 24 Ore, giunto alla terza edizione, dedicato quest'anno all'analisi e al dibattito sulla riforma del mercato del lavoro alla luce delle novità introdotte dal governo Renzi. La partecipazione all'evento - che si svolge nella sede di via Monte Rosa 91, a Milano - è gratuita fino a esaurimento posti (info sul sito www.tuttolavoro2014.ilssole24ore.com). Dopo la registrazione dei partecipanti (ore 8.30) e l'apertura dei lavori dal direttore del Sole 24 Ore, Roberto Napolitano, la prima tavola rotonda (ore 9.10), intitolata «Le nuove opportunità del mercato del lavoro tra welfare e nuove relazioni industriali» con l'introduzione del ministro del Lavoro, Giuliano Poletti. Interventi di Marina Calderone, presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, Pierangelo Albini, direttore lavoro e welfare di Confindustria, Cesare Damiano, presidente della Commissione lavoro alla Camera, Mariastella Gelmini, vicecapogruppo vicario di Forza Italia alla Camera, ed Elena Latuada, segretario confederale nazionale Cgil. Alla seconda tavola rotonda (ore 10.20), intitolata «Esperti e imprese si confrontano: proposte e soluzioni» prenderanno parte Stefano Colli-Lanzi (Ceo Gi Group), Isabella Covilli Faggioli (vicepresidente Aidp), Sergio De Pasquale (presidente Gruppo De Pasquale), Gabriele Fava (presidente Fava & Associati) e Nicola Uva (Strategy Director Adp Italia). Alle ore 11.15 - dopo uno

INIZIO ALLE 8,30
Nella sede del Sole 24 Ore di via Monte Rosa 91 tre tavole rotonde e approfondimenti tematici sulla riforma di settore

Division Manager SCM Group); «Contratti a tutele crescenti: una possibile risposta alle esigenze di flessibilità da parte delle imprese e di tutele per i lavoratori» (ore 12.15), con Franco Toffoletto (partner Toffoletto De Luca Tamajo e Soci) e Maurizio Campagnoli (Direttore relazioni istituzionali e industriali Costa Crociere); «Apprendistato: le previsioni di legge e i contratti collettivi» (ore 12.45), con Olimpio Stucchi (Managing Partner UnionLex - Stucchi & Partners) e Filippo Squarcia (head of Corporate human resources CBcube Group); «Il mercato del lavoro visto dall'Europa: sfide e opportunità», con Francesca Cigarini (funzionaria della Rappresentanza a Milano della Commissione europea) (ore 13.10).

Una Garanzia per l'apprendistato

Prove di rilancio con la «Youth Guarantee» ma l'iter per assumere resta complesso

Francesca Barbieri

Prove di rilancio per l'apprendistato. Formazione più snella, meno vincoli sulle stabilizzazioni, spazio al contratto stagionale: queste le principali novità previste dal decreto Poletti, convertito in legge giovedì scorso. L'ennesimo tentativo di far decollare un contratto che negli ultimi 4 anni ha subito oltre dieci interventi normativi di livello nazionale e regionale. A partire dal Testo unico del 2011 (Dlgs 167) le principali modifiche sono state realizzate in primis dalla riforma Fornero del 2012, dal pacchetto Letta-Giovannini (2013) e dal decreto Carozza (2013).

Nonostante tutte queste misure (per quelle più recenti si vedano le schede in pagina), i numeri non prendono quota e gli apprendisti, secondo gli ultimi dati Isfol, arretrano sotto la soglia dei 500mila l'anno. Ora il banco di prova sarà l'attuazione del programma europeo Garanzia giovani, che porta in dote all'Italia 1,51 miliardi nel 2014-15 e prevede tra gli strumenti chiave per favorire l'occupazione giovanile proprio l'apprendistato. In base ai calcoli di Bruxelles, l'incremento di un solo punto percentuale di questa formula farebbe aumentare dello 0,95% il tasso di occupazione tra le nuove generazioni e abbassare quello dei disoccupati dello 0,8%.

Il cantiere resta, però, ancora aperto e ci sono diversi tasselli da sistemare. L'apprendistato di primo livello (per i giovani tra i 15 e i 25 anni), ad esempio, è disciplinato solo da un terzo dei contratti collettivi, con regole molto diverse da regione a regione. In più, il programma sperimentale (2014-16) per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda ri-

volto gli studenti degli ultimi due anni delle superiori è ancora in stand-by, in attesa che il decreto attuativo veda la luce (si veda Il Sole 24 Ore del 13 maggio). E ancora: molte Regioni non hanno disciplinato l'apprendistato di alta formazione, che si deve quindi appoggiare su apposite convenzioni di volta in volta stipulate tra datori di lavoro e scuole, enti di formazione o ricerca, università (finora poche centinaia di ragazzi coinvolti).

Un quadro normativo frammentato e in continua evoluzione che scoraggia le imprese, nono-

I NODI DA SCIogliere

Regioni in ritardo sulle linee guida

Non c'è pace per il contratto di apprendistato. Alle continue modifiche normative sono seguiti svariati interventi di prassi, ma alcuni nodi restano aperti: in primis la formazione. Le Regioni devono ancora recepire le linee guida varate il 20 febbraio scorso. Alcuni sgravi, peraltro, introdotti senza una visione organica, hanno portato alla "cannibalizzazione" dell'apprendistato stesso: si pensi al bonus Letta per le assunzioni di giovani "svantaggiati". Sul punto, hanno pesato anche l'onere di stabilizzazione e il rincaro contributivo apportati dalla legge 92/12.

Alessandro Rota Porta

stante i benefici economici e contributivi della formula. Del resto anche la Commissione Ue - che ha promosso l'iniziativa "Alleanza europea per l'apprendistato" per lo scambio di buone prassi - mette al primo posto per il rilancio dell'apprendistato l'esistenza di una cornice ben delineata di regole. In Italia invece la corsa del legislatore a semplificare ha disorientato molti "datori". La Cna, Confederazione nazionale dell'artigianato, ha contato ben 12 passaggi burocratici necessari per assoldare un apprendista. Oltre ai normali adempimenti previsti per la generalità delle assunzioni, l'apprendistato richiede anche l'iscrizione ai percorsi formativi regionali. Ogni Regione ha regole diverse e questo impone - ad esempio - agli intermediari che operano per conto dell'azienda di accreditarsi sulle differenti piattaforme informatiche.

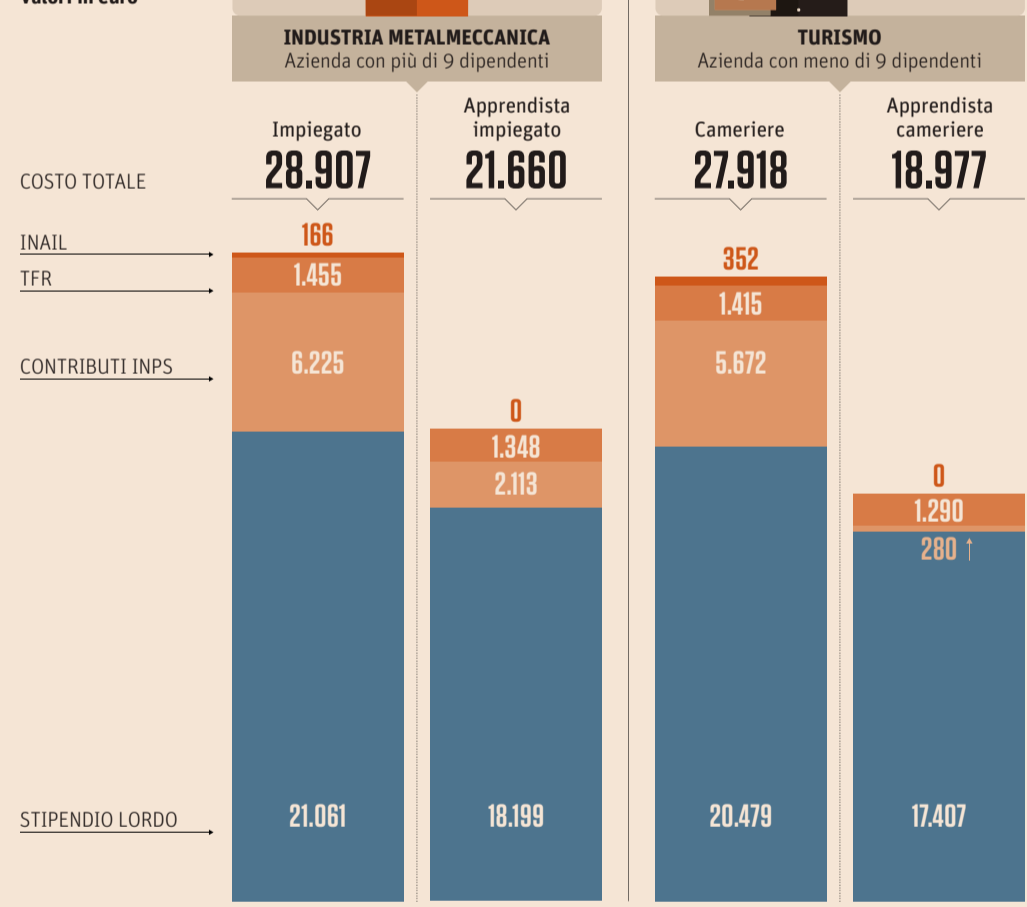
Così dal mondo produttivo arrivano giudizi in chiaroscuro sulle novità del decreto Poletti. Confindustria apprezza «i chiarimenti sull'effettività dell'offerta formativa pubblica, la riduzione del costo delle ore di formazione e l'alleggerimento delle percentuali di conferma (20% per le aziende con almeno 50 dipendenti, ndr)». Anche Confartigianato valuta positivamente le semplificazioni sulla gestione del rapporto e sulla parte formativa. Mentre da Confprofessioni si sottolinea che «l'aver reintrodotta la formazione pubblica complicherà il quadro degli obblighi e creerà ancor più problemi nell'utilizzo dell'apprendistato anche negli studi professionali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il test di convenienza

A CURA DI **Alessandro Rota Porta**

Alcuni esempi di calcolo della retribuzione e dei contributi per un apprendista rispetto a un dipendente qualificato assunto a tempo indeterminato*
Valori in euro



Nota: (*) Si può inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori a quello di qualificazione. I contributi Inps in aziende con più di 9 addetti sono all'11,61%; fino a 9 addetti: dall'1,61% fino all'11,61%. Non sono dovuti premi Inail

A PAGINA 35
Meno vincoli sull'«interinale»

ENERGIA? SU CON SUSTENIUM PLUS

Quando devi fare tante cose e hai bisogno di più energia c'è Sustenium Plus! Sustenium Plus ha una **formula unica**, con Creatina, Arginina, Beta Alanina, Vitamine e Sali minerali, studiata per trasformare i nutrienti in energia ed aiutarti a stare su tutto il giorno.

Disponibile in FARMACIA.

A. MENARINI