SPECIALE IMPIEGO Il contratto di apprendistato professionalizzante

Tra formazione e lavoro

E' valido in tutti i settori, ma senza superare i 6 anni

di Roberto Camera*

Oggi concludiamo la trattazione del contratto di apprendistato approfondendo la tipologia ad oggi più utilizzata e dibattuta: l'apprendistato professionalizzante (disciplinato dall'art. 49 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003). Come già detto, l'apprendistato professionalizzante è, delle tre tipologie di apprendistato, quella che ha avuto i principali problemi interpretativi e ha subìto le modifiche maggiori in questi ultimi anni.

L'apprendistato professionalizzante vuole essere uno strumento per la realizzazione di un percorso di alternanza formazione-lavoro. In pratica, abbiamo un contratto con il quale il lavoratore si impegna a offrire la propria prestazione e il datore di lavoro a fornire non soltanto una retribuzione, ma anche l'insegnamento per il conseguimento di una qualifica tecnico-professionale.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. È rivolto a soggetti di età compresa tra 18 e i 29 anni (coloro che siano in possesso di una qualifica professionale possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante già a 17 anni). Può essere utilizzato in tutti i settori di attività. Ha una durata, stabilita dai contratti collettivi in ragione della qualificazione da conseguire, che può raggiungere un massimo di 6 anni.

Anche nel caso di apprendistato professionalizzante, così come per le altre forme di apprendistato, la regolamentazione dei profili formativi è di competenza della Regione. Nel caso in cui l'ente non abbia provveduto a regolamentare i profili formativi, saranno i contratti collettivi nazionali di categoria, stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a farlo. Si può arrivare a disciplinare l'apprendistato professionalizzante anche con accordi "ad hoc" senza dover aspettare la scadenza del contratto collettivo.

In caso di formazione esclusivamente aziendale (sempre nei limiti minimi di 120 ore annue), la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante non è rimessa più alle Regioni ma ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero agli enti bilaterali. In relazione a ciò, i contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale - che non significa esclusivamente all'interno del luogo di lavoro - e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Nel caso di verifica - da parte degli organi di vigilanza - di inadempimento nell'erogazione della formazione aziendale, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, quest'ultimo sarà tenuto a versare la differenza tra la contribuzione - agevolata - versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%.

Ritornando al discorso relativo al periodo di apprendistato, va detto che è possibile stipulare un contratto professionalizzante anche se il ragazzo ha già lavorato - anche per periodi di lavoro continuativo o frazionato - in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica formativa. L'importante è che non abbia superato, con questi lavori, la metà del periodo formativo richiesto dalla contrattazione collettiva per quel tipo di mansione.

Infine, viene data la possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata.

Concludiamo questo excursus sul contratto di apprendistato indicando alcuni obblighi di legge, in capo ai datori di lavoro, che sono venuti meno con la legge n. 133 dell'agosto del 2008: non dovrà essere più presentata la comunicazione, ai servizi regionali o provinciali per l'impiego, dei dati dell'apprendista e quelli del tutore aziendale entro 30 giorni dalla data di assunzione dell'apprendista stesso; non dovranno più essere comunicate, entro 10 giorni, ai servizi per l'impiego, le qualificazioni raggiunte dagli apprendisti; non è più obbligatoria la comunicazione ai familiari del giovane apprendista - almeno ogni 6 mesi - sull'andamento in azienda; non è più obbligatoria la visita sanitaria per gli apprendisti maggiorenni.

(* Direzione provinciale del Lavoro)

Se la «prova» va male si può licenziare

Le vostre domande e le risposte del nostro esperto.

In caso di inizio dell'astensione obbligatoria anticipata di una lavoratrice assunta a tempo determinato per un anno, si può considerare legittimo il licenziamento durante il periodo di prova?

L'ipotesi di esito negativo della prova è previsto tra le cause di licenziamento dall'art. 54, comma 3, lett. d) del dlvo 151/01; ovviamente, occorre che la prova sia stata svolta.

Dovendo organizzare spettacoli che coinvolgono minori in teatri della regione, mi è stato detto che il certificato medico è valido per un anno. È così?.

Per quanto riguarda la certificazione medica per l'impiego di minori, la validità è di 6 mesi.

E' legittimo pensare di detassare ferie, permessi ex festività, rol, pagati non solo in costanza di rapporto ma anche alla cessazione dello stesso?

Va applicata la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 59 cui si rimanda. Trattandosi di detassazione, se ha dubbi consulti l'Agenzia delle Entrate competente per territorio.

FILO diretto @

Le vostre lettere vanno spedite, preferibilmente tramite posta elettronica, all'indirizzo: **redazionemodena@linformazione. com**, specificando nell'oggetto dell'e-mail: Filo diretto, il nome della nostra rubrica. In alternativa potete inviare le lettere anche tramite la posta tradizionale a: **L'Informazione Modena, viale Virgilio 56/E, 41100 Modena.** A vostra disposizione c'è eventualmente anche il nostro numero di **fax: 059-8860178**. Vi ringraziamo anticipatamente per le segnalazioni che vorrete inviarci e che saremo lieti di pubblicare su queste colonne; un legame concreto e quotidiano tra L'Informazione e i lettori.

GESTIAMO L'INVERNO NEL MODO MIGLIORE

L'altro ieri, sotto la prima neve, c'era materiale ghiacchiato che rendeva difficoltose le frenate. E' ovvio che la prima regola deve essere quella di mantenere il più possibile le distanze per ottenere una relativa sicurezza. Però è buona politica che i Comuni spandano sul manto stradale, ed in tempo utile, il sale che scioglie il ghiaccio: facciamo presente all'assessore responsabile della circolazione stradale che con questa regola è possibile scongiurare incidenti. Bisogna poi tenere presente che, malgrado il fatto che quasi tutte le auto abbiano l'impianto frenante abs, se la strada è in discesa, anche leggera, frenando con cautela le ruote si bloccano, ma l'auto prosegue ancora per parecchi metri.

L'altro ieri, come al solito, sono andato ad accompagnare mio figlio a scuola a Gorzano. Se era stato sparso il sale sulla Nuova Estense, la quantità era decisamente insufficiente, nè ho notato (erano le 9 del mattino) interventi di automezzi per liberare le strade dalla neve. Sul ciglio della strada c'erano auto ferme, in attesa di essere tolte dal fossato: peraltro, erano quasi tutte di grossa cilindrata e suv, che dovrebbero essere le macchine più sicure, sempre che siano condotte dalle persone giuste. Mi auguro che l'inverno sia gestito come si deve a livello stradale: il costo non è proibitivo, ma assolutamente necessario.

(Giuseppe Borghi)

BIMBI ALLO STADIO PER SALVARE IL MODENA

Dal 1933 seguo il Modena calcio, e non ricordo di aver mai visto una crisi societaria e tecnica come quella che i giallo-blù stanno vivendo in questo momento. Vorrei fare un appello a Romano Amadei: presidente, scordi gli insulti ricevuti l'anno passato da un gruppo di antisportivi e aumenti il capitale di due milioni con azioni da 500, 1000, 5000 euro per comprare all'apertura del mercato gli uomini necessari per risalire la classifica. Vogliamo rimanere in serie B, e vogliamo anche più gente allo stadio: a questo proposito, potremmo riservare agli alunni delle scuole elementari e delle medie qualche centinaio di biglietti al prezzo simbolico di un euro, magari facendoli accompagnare (sempre allo stesso prezzo, o almeno riservando un biglietto a un euro ad ogni insegnante che porta dieci alunni) dai genitori o dai professori. Un giorno questi ragazzi diventeranno veri sportivi e continueranno a frequentare lo stadio e ad amare il nostro Modena.

(Bruno Vescovini)

INFORMAZIONE edizione di Modena Direttore Responsabile **Giovanni Mazzoni**

INFORMAZIONE di MODENA

DIRETTORE **Eugenio Tangerini**

Redazione: Viale Virgilio, 56/E - 41100 Modena - Tel. 059/8860128 Fax 059/8860178 *redazionemodena@linformazione.com* **Pubblicità:** PUBBLI 7spa - Ag. gen. Gianluca Reggianini Viale Trento Trieste, 25 41100 Modena Tel 059/221800-Fax 059/211608 *commercialemodena@linformazione.com,* EDITORE: SERVIZI EDITORIALI PADANI SCARL Via dei Mille, 13 - Cremona. Stampa: Società Editrice Lombarda S.r.l., via De' Berenzani 6-26100 Cremona. Registrazione Tribunale di Parma n. 10/2008 del 10/07/2008 con la testata giornalistica Informazione di Parma

Per la pubblicità su

INFORMAZIONE di MODENA

CONCESSIONARIA DI PUBBLICITÀ PUBBLI7 PUBBLISETTE

Agenzia Generale di Modena - Gianluca Reggianini

Via Trento Trieste, 25 - Tel. 059 221800 - Fax 059-211608