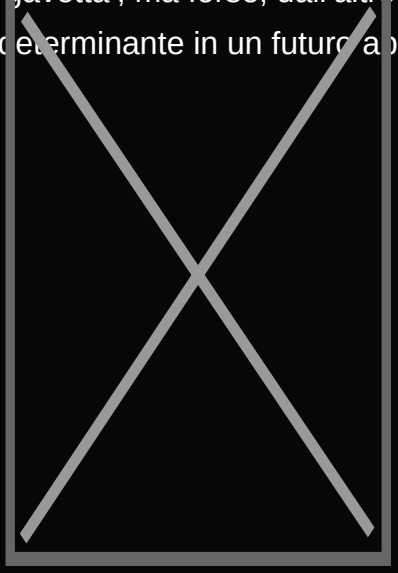
Giovani al lavoro: breve guida alle tipologie contrattuali

cuoco-103-df1fd1e5

Un orientamento alle diverse tipologie contrattali che regolano l’avviamento dei giovani al lavoro, dalla disciplina del testo unico alla riforma Fornero, fino alla Legge 99/2013

Viviamo in un mondo in cui sono state introdotte molte novità, non soltanto per il progresso scientifico e tecnologico, ma anche per le modalità attraverso le quali si realizzano determinati obiettivi lavorativi. Le trasmissioni televisive, ad esempio, talvolta rendono particolarmente semplice accedere ad ambiti professionali che sarebbero invece preclusi utilizzando percorsi ordinari di selezione. Penso alle competizioni culinarie, ma anche alle scuole di canto o di ballo, che consentono ai vincitori di vivere esperienze già inquadrabili in un livello avanzato di professionalità, evitando da un lato la cosiddetta ‘gavetta’, ma forse, dall’altro, bruciando delle tappe di formazione, la cui mancanza potrebbe risultare determinante in un futuro appena più lontano.



QUESTE VALUTAZIONI mi portano, quasi per contrasto, a riconsiderare l’aspetto della formazione dei giovani (non solo cuochi) sotto un profilo più strettamente giuridico. Si tratta di un tema attuale e difficile, considerate le difficoltà che deve superare, oggigiorno, chi cerca un

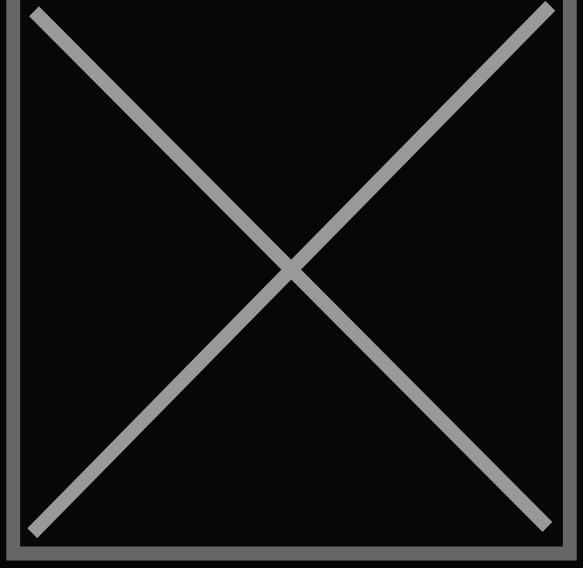
impiego.
Eppure lo Stato è intervenuto recentemente con una regolamentazione di quello che tecnicamente viene chiamato ‘apprendistato’, e che evoca romanticamente un rapporto tra datore di lavoro e giovane lavoratore fondato su un dare/avere molto speciale: da un lato, l’esperienza, l’incoraggiamento, l’insegnamento; dall’altro, l’entusiasmo, la disponibilità, il desiderio di migliorare. Per passare al pragmatismo che le norme impongono, in questa breve descrizione definiremo questo stesso rapporto riferendo le novità contenute in alcune recenti riforme.
È noto – non ci sarebbe forse nemmeno bisogno di ribadirlo – che il rapporto tra apprendista e datore di lavoro non è un’invenzione dei tempi moderni, ma affonda le proprie radici in tempi antichi, addirittura nell’ambito delle Corporazioni medievali, all’interno delle quali si trovano i primi tentativi di sistematizzazione giuridica. Per l’Italia a noi contemporanea, senza poter qui richiamare tutto l’iter di norme che si sono susseguite nel tempo, si può ricordare l’esistenza del ‘tirocinio’, previsto dagli articoli dal 2130 al 2134 del Codice Civile.
Tali articoli, che già rappresentavano un’integrazione rispetto a leggi più risalenti, sono stati poi seguiti da altri interventi, sia negli anni Ottanta che negli anni Novanta dello scorso secolo, fino ad arrivare alla riforma costituzionale del 2003, con la quale venivano demandate alle Regioni le competenze ad emanare la regolamentazione della formazione professionale. Ancora, il d.lgs 14 settembre 2011 (c.d. Testo Unico dell’apprendistato) ha introdotto una nuova disciplina più organica, che tenteremo di riassumere per sommi capi.

TIPOLOGIE DI CONTRATTO. Innanzi tutto, si possono distinguere diverse tipologie di contratto, che si differenziano da una parte per l’età dei giovani coinvolti, dall’altra per l’ambito nel quale i contratti sono applicabili. Si tratta di:

? apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, che riguarda i soggetti tra i 15 e i 25 anni e serve per acquisire sia il diploma che la qualifica professionale in qualsiasi settore di attività, così come previsto dall’art. 3. Si noti come questa forma contrattuale possa avere come protagonisti anche giovani minorenni. Per costoro si richiede, da parte del datore di lavoro, che venga assolto anche l’obbligo di istruzione.

? Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4), che coinvolge giovani tra i 18 e i 29 anni ed ha come scopo precipuo l’acquisizione di una qualifica professionale. Anche in questo caso i settori sono i più svariati.

? Il terzo tipo, per noi meno rilevante, è quello dell’apprendistato di alta formazione e ricerca, che inerisce all’acquisizione di titoli di istruzione superiore e, in generale, all’alta formazione.

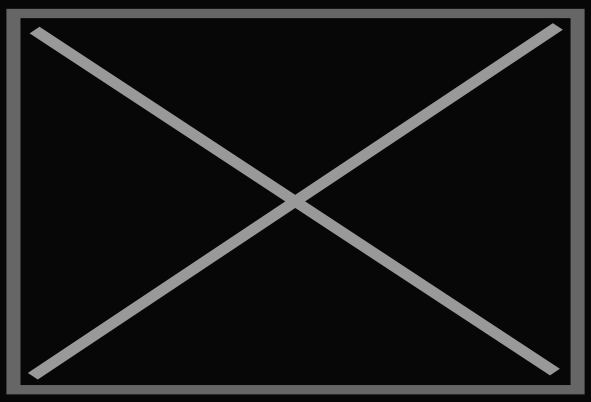


Il testo unico considera inoltre, in una certa misura distaccandosi dalla tradizionale natura dell'apprendistato, la possibilità di contratti che coinvolgano persone già in possesso di una qualifica professionale (come i lavoratori in mobilità, che aspirino a una qualificazione, o a una ri-qualificazione professionale).

La legge prevede una serie di requisiti che il contratto deve rispettare, dalla forma scritta alla necessità che vengano adempiute alcune formalità di registrazione, ad esempio quella nel libretto formativo del cittadino per attestare la qualifica professionale acquisita. Si stabilisce inoltre che sia vietata la retribuzione a cottimo; sempre sotto il profilo della retribuzione, si dà la possibilità che l'apprendista venga inquadrato anche due livelli al di sotto della qualifica professionale che dovrà acquisire, con corrispondente livello di riscontro economico.

È inoltre da sottolineare come sia espressamente previsto che si estenda a questi lavoratori la disciplina relativa all'assicurazione contro la malattia, l'invalidità, la vecchiaia e quella degli assegni familiari e della maternità.

Si tratta soltanto di alcuni profili tra quelli considerati dalla legge, che però fanno già intendere come si sia tentato di conferire all'apprendista una dignità lavorativa equiparabile a quella di un lavoratore con contratto ordinario.



SULLA RIFORMA FORNERO (l. 92/2012), possiamo evidenziare alcune puntualizzazioni significative rispetto alla disciplina del testo unico. Per sommi capi, deve essere ricordato innanzi tutto l'aspetto della durata del contratto, che (salvo casi particolari legati, ad esempio, alla stagionalità dell'attività) non può essere inferiore a sei mesi; inoltre, viene richiesto l'impegno a mantenere le condizioni contrattuali anche nel periodo di preavviso che deve essere dato al termine del periodo di apprendistato; occorre prevedere la possibilità di fruire dell'Assicurazione sociale per l'impiego e rispettare un particolare rapporto del numero di apprendisti rispetto alle maestranze qualificate (la normazione è più dettagliata, ma basterà qui l'indicazione dell'esistenza di tale principio), anche in riferimento all'assunzione di nuovi apprendisti con il mantenimento dei 'vecchi'. Deve poi essere ricordato il ruolo di primo piano rivestito dalla contrattazione collettiva in questo ambito.

Da ultimo, ricordiamo l'intervento del decreto legge 76/2013, ora legge 99/2013, con cui, ribadendo alcuni principi cardine della materia, si prevedono incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani; interventi straordinari per favorire l'occupazione, con particolare considerazione per il Mezzogiorno; si precisano alcuni aspetti fiscali ed altri, relativi ad impegni internazionali.

Nel valutare lo scenario che si è sommariamente descritto non si deve dimenticare che sullo sfondo di tale normativa, e alla base di tutte le modifiche via via succedutesi nel tempo, si muovono valori importanti per la crescita della società: il rapporto tra chi è già esperto di un mestiere e chi lo deve imparare non può e non deve restare soltanto un complesso di norme, ma deve, invece, portare a risultati proficui per ambedue le parti sul piano non solo professionale, ma anche umano.

(Da Qualitaly Magazine Ottobre/Novembre 2013)