In vigore il Testo unico dell’apprendistato

26 Ottobre 2011
[Il Sole 24 Ore – 26/10/2011 – di Antonino Cannioto, Giuseppe Maccarone]
Da ieri in vigore il Testo unico – A prescindere dall`età possibile usare una delle tipologie del contratto formativo

Apprendistato per chi è in mobilità

Gli incentivi vanno «pesati» rispetto alle agevolazioni previste dalla legge del 1991

Per le aziende i contratti di apprendistato con i lavoratori in mobilità potrebbero avere uno scarso appeal. Il decreto legislativo 167/11, entrato in vigore, introduce (comma 4 dell`articolo 7) una nuova specie di contratto di apprendistato rivolto a chi è iscritto nelle liste di mobilità, a prescindere dalla motivazione per cui vi è stato inserito e dalla fruizione o meno dell`indennità di mobilità. Si tratta della possibilità di stipulare – con chi è stato estromesso dal mondo del lavoro ed è momentaneamente in sosta negli elenchi dei lavoratori in mobilità – una delle tre tipologie di apprendistato, confermate dalla nuova normativa: per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere), di alta formazione e ricerca.

L`assunzione può avvenire a prescindere dall`età del lavoratore. Si è avvertita l`esigenza di individuare, per queste persone, un percorso per la qualificazione o riqualificazione professionale, con lo scopo di accelerarne il loro reinserimento nel mondo del lavoro. Il legislatore, tuttavia, non è stato molto generoso: ha infatti introdotto anche una serie di limitazioni che, di fatto, rendono la tipologia di assunzione poco interessante, dal punto di vista degli incentivi.

Sul versante contributivo, la norma prevede che il datore di lavoro versi la contribuzione a proprio carico nella misura del 10% ma solo per un massimo di 18 mesi anche se il contratto di apprendistato ha una durata maggiore; in aggiunta, egli potrà fruire di un ulteriore contributo pari al 50% dell`indennità di mobilità che sarebbe toccata al lavoratore (avendone diritto) se non fosse stato assunto. In caso di mantenimento in servizio oltre la scadenza, il datore di lavoro non potrà avvalersi della possibilità di versare i contributi ridotti per altri 12 mesi. Inoltre, indicazioni fornite dagli uffici competenti hanno evidenziato che questi lavoratori potranno essere licenziati, alla scadenza del periodo formativo, solo per giusta causa o per giustificato motivo, escludendo il libero recesso previsto, in genere, per l`apprendistato. A favore del datore di lavoro che assume e su cui grava l`onere della formazione, resta il sottoinquadramento (se verrà ammesso) o, in alternativa, la progressione retributiva in percentuale e l`esclusione del lavoratore dal computo dei dipendenti.

Se l`azienda decidesse di assumere al di fuori del contratto di apprendistato, gli incentivi previsti dalla legge 223/91 sarebbero in qualche caso anche più ampi. Si consideri anche che, in base alle prime indiscrezioni sulla bozza del decreto per lo sviluppo, verrebbe previsto un incentivo contributivo a favore degli apprendisti da cui sono esclusi i lavoratori in mobilità. Il lavoratore, invece, dovrebbe versare la sua quota nella misura del 5,84% per tutta la durata del contratto (anche oltre, quindi, i 18 mesi). Ciò deriva dal fatto che il T.U. indica quale regime contributivo applicabile (ai lavoratori in mobilità) quello della 223/91 che non contiene la previsione dell`aliquota contributiva ridotta essendo quest`ultima prevista dalla legge 41/86

la cui applicazione non sembra preclusa da nessuno dei sette articoli di cui si compone il nuovo Testo unico.