

# L'apprendistato nel Ccnl per i dipendenti degli studi professionali: disciplina comune e tipologie

di Angela D'Elia

Puntare sui giovani con il contratto di apprendistato: questo è l'obiettivo che intendono perseguire le Parti con il rinnovo del Ccnl per i dipendenti degli studi professionali.

Seguendo alla lettera le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 167/2011 e dando immediata attuazione al relativo dettato, il 29 novembre Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa da un lato, Filcams, Fisascat e Uiltucs dall'altro, hanno recepito la riforma e disciplinato quattro tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere,
- apprendistato di alta formazione e ricerca,
- apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali, ipotesi quest'ultima che costituisce l'innovazione di maggiore rilievo per il comparto delle libere professioni.

In conformità ai principi fissati dall'art. 2 del Testo Unico il Ccnl individua, *in primis*, una disciplina comune da applicare a tutte le tipologie suddette.

Si ribadisce l'obbligo di forma scritta del contratto e la possibilità di definire, entro 30 giorni dalla stipulazione del medesimo, il piano formativo (di cui si fornisce un modello, in allegato al Ccnl) e viene fissata la durata del periodo di prova nel limite di 60 giorni per i lavoratori inquadrati ai livelli IV (es. centralinista) e IV/S (es. assistente di studio odontoiatrico) e 90 per i livelli ulteriori.

Elaborando una disciplina in linea con le esigenze economiche e la realtà produttiva del settore, il Ccnl introduce la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato *part-time*, a condizione che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio il 60% dei lavoratori precedentemente assunti con la stessa tipologia e che le ore di formazione previste non subiscano alcuna diminuzione.

La contrattazione, inoltre, avendo il compito di intervenire in materia di retribuzione (art. 2, lett. c D.lgs. n. 167/2011), individua nella percentualizzazione la modalità con cui determinare il trattamento economico dell'apprendista, fissando in apposite tabelle i parametri retributivi specifici a cui fare riferimento per ogni tipologia, fermo restando il divieto di cottimo.

Sempre in linea con i principi fissati dall'art. 2 del T.U. ed alla necessità di prevedere un tutor (quale soggetto responsabile del percorso di formazione del giovane lavoratore), si individua nel titolare dello studio professionale, in un altro professionista della struttura professionale o in una persona diversa dalle prime ma in possesso delle competenze adeguate, la figura richiesta, introducendo una vera e propria presunzione assoluta, laddove si dispone che *“questo sia già in possesso delle necessarie competenze professionali, poiché soggetto abilitato per legge all'esercizio di una Professione ed obbligato alla formazione professionale continua”*.

Ed è proprio in ragione della consapevole funzione chiave riconosciuta alla formazione nel contratto di apprendistato, che le Parti sottolineano il ruolo rilevante dell'ente paritetico di settore, Fondoprofessioni, quale organo chiamato a concorrere al sostegno economico della crescita della professionalità di coloro che operano negli studi professionali.

Spostando, a questo punto, l'attenzione sulla disciplina particolare delle singole forme di apprendistato si evince, palesemente, la volontà (delle Parti) di riconoscere in tale istituto la principale leva di *placement* per i giovani che desiderano accedere nel settore.

Pertanto, ravvisando nella prima tipologia di apprendistato un possibile canale di inserimento dei giovani nel comparto, si manifesta la piena disponibilità alle eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali o le Regioni intendano promuovere in tale ambito.

Dall'altro lato, invece, consapevoli del fatto che l'apprendistato professionalizzante costituisca il modello maggiormente utilizzato nel settore di riferimento, si fornisce una disciplina dettagliata.

In primo luogo, come richiesto dal T.U. all'art. 4, c. 2, si individua il limite minimo di durata della fase formativa del contratto in 30 mesi e, successivamente si esclude che possano essere assunti con tale tipologia contrattuale i lavoratori inquadrati al quinto livello (es. portinaio). Per i livelli dal quarto al terzo, viene disposta la durata massima del contratto in oggetto in 3 anni e quella di formazione tecnico-professionale in 300 ore da suddividere ed organizzare nei 36 mesi. Invece, per i quadri e coloro che sono collocati al primo o al secondo livello, il limite massimo di durata è fissato in 30 mesi, con un totale di ore di formazione professionale pari a 270.

Un elemento significativo attinente la sola tipologia di apprendistato in esame è rappresentato dalla previsione di una percentuale di conferma, che il datore di lavoro ha l'obbligo di considerare qualora voglia assumere nuovi apprendisti lavoratori. Nello specifico, egli potrà procedere a nuove assunzioni solo se avrà mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. È evidente l'obiettivo che si vuole raggiungere: l'*employer* non ha piena discrezionalità nell'assumere lavoratori apprendisti. Egli è vincolato al rispetto di un onere specifico imposto al fine di evitare che il contratto venga utilizzato al solo scopo di ottenere maggiore flessibilità e avvalersi dei vantaggi economici e normativi che derivano dall'assunzione. Diversamente, il contratto perderebbe la funzione peculiare di cui si connota: investire sul capitale umano e sulla durata del rapporto.

Continuando nella disamina, la terza tipologia di apprendistato prevista è rappresentata dall'alta formazione e ricerca che costituisce, per le Parti, un campo da esplorare, dotato delle potenzialità necessarie per un buon inserimento dei futuri professionisti nel mondo del lavoro. Pertanto, al pari della prima tipologia, anche in questo caso le Parti manifestano la disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro, le università, le singole Regioni e le province autonome intendano promuovere e, in ragione delle finalità per cui viene introdotta tale modalità di impiego (per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica), escludono la possibilità di assumere i lavoratori inquadrati ai livelli II, IV, IV/S e IV, affidando alla contrattazione di secondo livello il compito di dialogare a livello territoriale con le regioni e le istituzioni formative per definire la regolamentazione e la durata degli aspetti formativi del contratto.

A chiudere il quadro delineato è, infine la previsione della quarta tipologia di apprendistato: per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie e per altre esperienze professionali, che costituisce la vera innovazione per il comparto degli studi professionali, prevista per accompagnare i c.d. *would be professionals*, nella fase di formazione teorico/pratica e di preparazione all'esame di stato. In sede di rinnovo, le parti si limitano a fornirne una definizione, qualificando lo stesso quale "attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione", e si impegnano a fornirne una disciplina in modo compiuto nei prossimi mesi, in ragione del carattere innovativo che presenta.

È opportuno sottolineare che, la necessità di un intervento in tale ambito nasce dalle reali condizioni in cui versano i futuri professionisti, adagiati nel limbo della pratica per periodi molto lunghi, senza ricevere, nella maggior parte dei casi, alcuna forma di tutela sociale e retributiva.

Tale canale di accesso alle professioni, infatti, garantirebbe al praticante le tutele assicurative e previdenziali opportune, una retribuzione graduale e incentiverebbe il dialogo tra le università (e le

altre istituzioni formative), gli ordini e gli studi professionali al fine di tracciare percorsi che riducano il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, anticipando l'entrata dei giovani nel mercato. L'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e quello dei consulenti del lavoro hanno già dimostrato una particolare sensibilità al tema, introducendo la possibilità, per gli studenti, di svolgere una parte del percorso di praticantato durante gli studi universitari (nel primo caso, è possibile compiere due, dei tre anni di pratica durante gli ultimi 24 mesi di università, nel secondo caso è possibile anticipare sei mesi di pratica, durante il periodo di studi).

Dunque, per dare continuità al carattere repentino con cui il Ccnl per i dipendenti degli studi professionali ha accolto con favore la disciplina dell'apprendistato (identificato come canale privilegiato di accesso al mondo del lavoro) e, considerata la scadenza del termine del c.d. periodo transitorio, non rimane che dare attuazione concreta a quanto disposto in materia.

Una strada percorribile è certamente rappresentata dall'avvio di un dialogo con il mondo delle università al fine di costruire percorsi formativi che siano in grado di rispondere ai fabbisogni del mercato e permettere ai giovani di avvicinarsi a questo mondo in tempi più brevi, già dotati delle conoscenze pratiche necessarie per poter divenire professionisti di livello.

In secondo luogo, sarebbe ipotizzabile una responsabilizzazione degli ordini professionali che, oltre ad agire come promotori dell'innovazione, dovrebbero favorire l'interlocuzione con le parti sociali così da definire il ruolo di loro competenza quali garanti della pratica stessa.

*Angela D'Elia*

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo