

LAVORO
Rebus assunzioni
 per gli apprendisti
 ▶ pagina 23

Lavoro. La regola che vincola i nuovi ingressi alla conferma di parte dei precedenti rischia di spiazzare le aziende

Apprendisti, rebus assunzioni

Non definito il caso di imprese che non hanno mai utilizzato questo contratto

CONFLITTUALITÀ

Il problema delle percentuali di trasformazione deve fare i conti con le disposizioni degli accordi collettivi che disciplinano la materia

Giampiero Falasca

■ Molti commentatori ritengono che il contratto di **apprendistato** diventerà - grazie all'azione combinata del Testo Unico del 2011 e della recente riforma del lavoro - il contratto principale di ingresso al lavoro per i giovani.

Questa previsione si fonda sul grande interesse che le aziende e i lavoratori stanno mostrando verso l'apprendistato, ora che sono stati risolti i problemi normativi che accompagnavano il contratto (fra cui il conflitto con le Regioni, la complessità delle regole, il numero eccessivo di fonti).

Il grande interesse del mercato del lavoro rischia tuttavia di essere frenato - come spesso purtroppo accade nelle vicende normative del nostro Paese - di fronte a un cavillo che, al momento della sua approvazione, sembrava innocuo. Parliamo della regola, introdotta dalla riforma Fornero (legge 92/2012), che consente di assumere apprendisti solo a quelle imprese le quali nei 36 mesi precedenti hanno confermato in servizio almeno il 30% degli apprendisti (la percentuale sale al 50% a partire dal 19 luglio del 2015). Con la precisazione che dalla base di computo vanno sottratti gli apprendisti licen-

ziati per giusta causa, durante il periodo di prova e quelli che si sono dimessi. Chi non raggiunge la percentuale, può assumere solo una persona.

La regola non costituisce una novità assoluta nel nostro ordinamento, ma per come è stata scritta potrebbe creare grandi problemi applicativi. Il primo - e più rilevante - problema è che la legge non dice quale limite devono rispettare quelle imprese che, nei 36 mesi precedenti, non hanno assunto alcun apprendista, e quindi per definizione non ha una **percentuale di trasformazione**.

Questa ipotesi, si badi bene, è quella più ricorrente nella prassi, perché in questi anni molte aziende si sono tenute alla larga da un contratto così difficile da utilizzare come l'apprendistato, e quindi oggi partono da zero. Queste imprese, in mancanza di una regola transitoria, non potranno assumere nessun apprendista, salvo uno, e solo quando questa sarà confermata, potranno finalmente incrementare le assunzioni con tale forma contrattuale.

La situazione è paradossale, in quanto il legislatore con una mano (si pensi alle dichiarazioni enfatiche contenute nell'articolo 1 della legge 92/2012) invita le aziende a usare un contratto, e con l'altra impedisce di usarlo. La questione è strategica, e meriterebbe di essere risolta sul piano legislativo.

Un secondo problema, altrettanto rilevante, riguarda la data di efficacia dell'obbligo di con-

ferma degli apprendisti. La legge ha previsto l'entrata in vigore immediata della nuova percentuale (seppure nella misura ridotta del 30%). Questo significa che se oggi un'azienda vuole assumere un apprendista, lo può fare solo se ne ha confermati almeno il 30% di quelli assunti a partire dal 2 ottobre del 2009, quando ancora non esisteva alcun onere di stabilizzazione. Si tratta di una penalizzazione sostanzialmente retroattiva che, anche in questo caso, stride con le finalità "ufficiali" perseguite dalla riforma del lavoro. La circolare 18/2012 ha provato ad allentare il rigore della previsione, ma la reinterpretazione delle norme di legge è sempre un'operazione dagli esiti incerti.

Il problema delle percentuali di trasformazione deve, infine, fare i conti con le norme dei contratti collettivi che già regolano la materia. Anche su questo tema la circolare numero 18 ha lasciato perplessi molti giuristi, affermando che tutte le regole collettive approvate prima della riforma devono ritenersi implicitamente abrogate dalla disciplina introdotta dalla riforma. Questa affermazione rischia di ingenerare in molti settori il dubbio su quale sia la percentuale di trasformazione, oltre ad essere poco rispettosa delle norme collettive (che invece, secondo il Testo Unico sull'apprendistato, costituiscono la fonte generale e primaria della materia).

© RIPRODUZIONE RISERVATA





LA PAROLA CHIAVE

Apprendistato

● L'apprendistato è un contratto finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani. Sono tre le tipologie di apprendistato: quello per la qualifica e il diploma professionale, rivolto ai giovani da 15 a 25 anni compresi; quello professionalizzante o contratto di mestiere rivolto ai giovani da 18 a 29 anni compresi o fin dai 17 anni di età se in possesso di una qualifica professionale; quello per l'alta formazione e la ricerca, rivolto sempre ai giovani dai 18 ai 29 anni compresi o fin dai 17 anni di età, se in possesso di una qualifica professionale

Le criticità



01 | ASSUNZIONI

La riforma Fornero consente di assumere apprendisti solo alle imprese che nei 36 mesi precedenti hanno confermato in servizio almeno il 30% degli apprendisti (50% dal 19 luglio 2015). Non dice, tuttavia, quale limite devono rispettare quelle imprese che nello stesso arco di tempo non hanno assunto alcun apprendista, e per la quali non è quindi definibile una percentuale di trasformazione. Su queste basi, potrebbero crearsi notevoli problemi applicativi. Molte aziende, infatti, in mancanza di una regola transitoria, non potranno assumere nessun apprendista, salvo uno, e solo quando questa sarà

confermata, potranno finalmente incrementare le assunzioni con tale forma contrattuale

02 | CONFERMA

Un secondo problema riguarda la data di efficacia dell'obbligo di conferma degli apprendisti. La legge ha previsto l'entrata in vigore immediata della nuova percentuale (seppure nella misura ridotta del 30%). Questo significa che se oggi un'azienda vuole assumere un apprendista, lo può fare solo se ne ha confermati almeno il 30% di quelli assunti a partire dal 2 ottobre 2009, quando ancora non esisteva alcun onere di stabilizzazione. Si tratta di una penalizzazione sostanzialmente retroattiva