



# Sindacato Padano - SIN. PA.

## Segreteria Generale

### **Audizione del 22 giugno 2011 presso il Ministero del Lavoro sul Testo Unico Apprendistato**

Il SIN.PA. - Sindacato Padano ritiene che, grazie alla sua formulazione di soli 7 articoli, il Testo Unico sull'apprendistato sicuramente acquista agilità delegando molto della materia alla contrattazione collettiva territoriale ed aziendale. Regioni, associazioni di categoria e sindacati definiranno i profili formativi, la durata del contratto e le modalità della formazione professionale. Il contratto potrà pertanto essere applicato in maniera diversa zona per zona, settore per settore, azienda per azienda. Questo impianto fornisce quindi una risposta all'esigenza di differenziare la contrattazione sulla base delle diverse esigenze territoriali.

Entrando nel merito del provvedimento, riscontriamo sia elementi di valutazione positiva che alcune possibili criticità.

Positiva è la possibilità di usare l'apprendistato di alta formazione per i praticanti degli studi professionali che oggi vengono sovente sfruttati e sono privi di tutele (utilizzo improprio dello stage e quant'altro). La possibilità di svolgere il praticantato attraverso un contratto di apprendistato rappresenta senza dubbio una base di partenza per i futuri professionisti. Un aspetto che ci lascia alcune perplessità è dato dal fatto che non è previsto un limite di durata al contratto se non quello anagrafico.

Positivo l'utilizzo del contratto anche nelle Pubbliche Amministrazioni. In merito evidenziamo che per l'apprendistato professionalizzante e per quello di alta formazione, le P.A. per assumere dovranno aspettare fino a 12 mesi dall'entrata in vigore del Testo Unico in quanto occorre normare la disciplina di reclutamento ed accesso definita con un ulteriore Decreto.

Assolutamente condivisibile è l'allargamento a tutte le figure dell'apprendistato dell'assistenza obbligatoria (malattia, infortunio, invalidità e vecchiaia).

Sicuramente fortemente positiva ed incentivante è la norma che prevede che le aziende godranno

dei benefici contributivi per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del contratto di apprendistato, con esclusione dei lavoratori in mobilità (art. 7, comma 9).

Passando invece alle criticità, evidenziamo rapidamente le principali.

Alla lettera l) del comma 1 dell'art. 2 si scrive: “ possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del C.c....”. Temiamo che in virtù di questa norma qualche datore di lavoro poco corretto potrebbe far uso di questa forma di assunzione in modo improprio vanificando quanto previsto al comma 1 dell'art. 1 laddove si dice espressamente che “L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani.”

Si apre la porta dell'apprendistato ai lavoratori messi in mobilità (art. 7, comma 4). Ciò potrebbe voler dire che potranno essere stipulati contratti che prevedono il sottoinquadramento fino a due livelli inferiori a cui si aggiungerà anche l'agevolazione contributiva per le aziende. Riteniamo eccessiva questa previsione.

Gli standard formativi verranno definiti solo 12 mesi dopo l'entrata in vigore del Decreto (art.6, comma 1). Ciò significa, a nostro parere, che i primi contratti potranno essere stipulati senza che siano contenuti i piani formativi individuali lasciando campo libero ai “soliti” datori di lavoro poco corretti di cui sopra.

Per l'apprendistato professionalizzante, le ore di formazione a carico delle Regioni scendono da 120 annue a 40 per il primo anno e 24 per il secondo anno (art. 4, comma 3). Oltre a venire ridotte, non c'è nessun riferimento al monte ore per gli anni successivi (massima durata 6 anni).

Relativamente alla durata notiamo quanto segue:

- a- apprendistato per qualifica professionale; nessun limite minimo di durata, max 3 anni (come prima)
- b- apprendistato professionalizzante; nessun limite minimo di durata, max 6 anni (ora è 2-6)



# **Sindacato Padano - SIN. PA.**

## **Segreteria Generale**

c- apprendistato di alta formazione; nessun limite

Ci chiediamo quindi per quanto tempo questi lavoratori possono essere sottoinquadriati?

Da ultimo non esiste cenno alla possibilità di cumulo dei periodi di apprendistato prestati presso diversi datori di lavoro ma riconducibili alla stessa qualificazione professionale. Riteniamo meritevole un approfondimento su questo punto da parte del legislatore.