

Al via l'apprendistato nel settore degli studi professionali

di Michele Tiraboschi

Con il recente rinnovo del contratto collettivo, il settore degli studi professionali ha per primo disciplinato il nuovo apprendistato di cui al d.lgs. n. 167 del 2011. La nuova regolamentazione, tuttavia, non è per tutte le tipologie immediatamente applicabile. Per dare avvio al professionalizzante, infatti, sarà necessario attendere l'intervento delle Regioni o, comunque, il 25 aprile 2012. Come chiarito dalla circolare n. 29 del 2011, se a quella data le Regioni non avranno regolato i profili di propria competenza (in tema di formazione di base), si potrà assumere sulla base del solo contratto collettivo. Si può, invece, già applicare il nuovo contratto per l'assunzione di apprendisti in alta formazione (almeno nelle Regioni in cui non vi è regolamentazione al riguardo), mentre occorrerà attendere l'intervento regionale per assumere in apprendistato per la qualifica. Il primo dato, formale, da evidenziare è la scelta di rispettare l'articolazione del Testo Unico: disciplina generale, e comune a tutte le tipologie, disciplina specifica per apprendistato per la qualifica, apprendistato professionalizzante e apprendistato di alta formazione (compreso il praticantato). Il nuovo contratto, infatti, disciplina, per quanto di propria competenza, anche le altre due tipologie di apprendistato, sempre considerate "minori" nella pratica e spesso ignorate dalle parti sociali: quello per la qualifica e per l'alta formazione.

Quanto ai contenuti, oltre alla regolamentazione degli aspetti che la legge espressamente affida alla contrattazione collettiva (elementi del contratto, durata del periodo di prova, tutor, cause di sospensione del contratto, clausole di stabilizzazione, schema di piano formativo individuale, oltre che di contratto) e importanti chiarimenti che fugano ogni dubbio circa la legittimità del part time anche nell'attuale sistema, due sono gli elementi particolarmente innovativi: la scelta del sistema retributivo basato non più sul metodo del sottoinquadramento ma sulla percentualizzazione; il recepimento della norma che consente di finanziare i percorsi formativi aziendali con i fondi paritetici interprofessionali.

La scelta del sistema di percentualizzazione si rivela senz'altro vincente, almeno alla luce delle caratteristiche peculiari del settore. Questo sistema, infatti, consente di legare l'ammontare della retribuzione alle competenze e all'autonomia sempre maggiori che via, via l'apprendista acquisisce. Peraltro, si sono correttamente differenziate le percentuali del professionalizzante da quelle del primo e del terzo livello. In questi ultimi due casi, infatti, poiché massiccia risulta la componente formativa, che consente addirittura e contestualmente di acquisire un titolo di studio, è proporzionalmente diminuita la retribuzione (in particolare, con scatto ogni dodici mesi, 45%, 55% e 65% per il primo livello; 40%, 50%, 60% per il terzo livello). Più alte, invece, risultano le percentuali per il professionalizzante (70%, 85%, 93%).

Inoltre, è stato preso l'impegno ad adeguare il regolamento di Fondoprofessioni - il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende collegate - entro tre mesi, cosicché possa finanziare la formazione degli apprendisti, eventualmente introducendo una contribuzione su base volontaria.

Passando all'analisi delle singole tipologie, sono stati disciplinati gli aspetti di propria competenza con riferimento al primo livello, di cui viene indicata, come già visto, la retribuzione e all'alto apprendistato. In quest'ultimo caso, oltre che la retribuzione, il contratto precisa anche la durata,

ammettendo che essa sia superiore di massimo un anno rispetto a quella legale del titolo da conseguire, e limita l'utilizzo di tale tipologia ai livelli più alti, ossia il primo e il secondo. Nel professionalizzante, invece, viene stabilita una durata del contratto compresa tra i due anni e mezzo per i livelli più alti (1 e 2) e di 3 anni per gli altri (3 e 3s; 4 e 4s). La durata del contratto incide, poi, sul monte ore di formazione, che è di 300 ore complessive nel caso dei contratti di durata di 30 mesi, 360 per quelli di 36 mesi. Di queste, 120 ore devono essere necessariamente svolte nel primo anno, mentre le altre possono essere liberamente collocate dalle parti. Infine, è presente il riferimento all'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni, una delle grandi novità di questa riforma, rimandando ad un successivo accordo la disciplina compiuta dell'istituto.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it