

Resta da definire l'alternanza tra scuola e azienda

■ Alla scadenza del 25 aprile dovrà essere verificato anche lo stato di attuazione delle norme regionali che regolano l'apprendistato per la qualifica. Secondo il Testo unico, infatti, entro tale data ciascuna Regione dovrà adottare una disciplina del contratto (analogo adempimento dovrà essere curato dalle Province autonome di Trento e Bolzano), sulla base dell'accordo già raggiunto nella Conferenza permanente Stato-Regioni.

Le norme regionali potranno essere integrate dai contratti collettivi di lavoro stipulati a qualsiasi livello (nazionale, territoriale o aziendale) i quali hanno facoltà di disciplinare le modalità di erogazione della formazione aziendale. Questa formazione dovrà comunque rispettare gli standard generali fissati dalle Regioni e potrà essere erogata anche all'interno degli enti bilaterali. Fino a oggi le Regioni (fa eccezione il Piemonte) non hanno portato a termine questo adempimento e quindi, anche per questa forma di apprendistato, interverrà un blocco normativo che sarà superato solo se e quando arriveranno le norme regionali.

Tale situazione priverà temporaneamente il mercato del lavoro di una tipologia contrattuale importante, che costituisce una diretta evoluzione del precedente contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, disciplinato prima dell'approvazione del Testo unico, nell'articolo 48 del Dlgs 276/2003. Nella versione attuale, l'apprendistato qualificante è un contratto che prevede lo svolgimento di un percorso formativo che porta al conseguimento di una qualifica o del diploma professionale. Questi percorsi possono essere anche inseriti all'interno del

ciclo di studi necessari per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione. La legge (articolo 3, comma 2) precisa che la qualifica e il diploma professionale dovranno essere definiti ai sensi del Dlgs 226/2005.

Il contratto può essere stipulato in tutti i settori di attività e possono essere assunti come apprendisti solo i soggetti che abbiano compiuto almeno 15 anni di età. Il contratto, quindi, è l'unico rapporto di lavoro specificamente pensato per i minorenni. L'età massima per cui può essere instaurato il rapporto è la data di compimento del venticinquesimo anno di età.

La legge non fissa un limite minimo di durata del rapporto. Invece, viene previsto un limite massimo di durata, pari a 3 anni in generale, elevabile a 4 anni a fronte di diploma quadriennale regionale. In ogni caso, la legge prevede che la durata del contratto debba essere determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire.

Durante questo periodo, l'apprendista dovrà svolgere un monte ore di formazione che, secondo l'articolo 2, comma 3, lettera b) del Testo unico, dovrà essere definito da ciascuna Regione, nell'ambito delle normative di propria competenza, in modo da essere congruo rispetto al conseguimento della qualifica o del diploma professionale. Il monte ore dovrà rispettare gli standard minimi formativi definiti ai sensi del Dlgs 226/2005. Le ore di formazione potranno essere interne o esterne all'azienda; la legge nulla dice circa la ripartizione tra questi due momenti e, pertanto, è da ritenersi rimessa alla valutazione discrezionale delle Regioni la scelta circa il peso di ciascuno di essi.

G. Fal.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

