

Lavoratori somministrati assunti come apprendisti

Diventa possibile l'assunzione di lavoratori somministrati come apprendisti. Lo prevede il Testo unico sull'apprendistato. Al Ccnl di settore la definizione delle regole per la formazione. ► pagina 20

Occupazione. Il Testo unico consente il ricorso a questa figura da parte delle agenzie di somministrazione

L'apprendista lavora in affitto

Al Ccnl di settore il compito di definire le regole per la formazione

LE CHANCE

L'assunzione del giovane può essere a tempo determinato o nello staff leasing a tempo indeterminato

Giampiero Falasca

■ Possibile l'assunzione di lavoratori somministrati come apprendisti. Viene meno qualsiasi incertezza sulla legittimità di questa operazione, con conseguente semplificazione delle regole. Prima dell'approvazione del Testo unico sull'apprendistato (si veda «Il Sole 24 Ore» del 29 luglio), infatti, non era scontata e pacifica la possibilità per le Agenzie per il lavoro di assumere apprendisti e inviarli a lavorare presso imprese terze, in regime di somministrazione.

Chi riteneva possibile questa operazione (rispetto alla quale, in effetti, non esistevano espressi divieti normativi) doveva scontrarsi con l'oggettiva difficoltà di utilizzare il contratto nel settore della somministrazione. L'operazione difficile, ma forse sarebbe più opportuno definirla impossibile, era la declinazione nel settore del lavoro temporaneo delle regole sulla formazione degli apprendisti, complesse e articolate.

Il Testo unico sull'apprendistato aiuta a superare questi problemi, operando una semplificazione in più direzioni. Innanzitutto

viene sgomberato il campo da ogni dubbio circa la possibilità di assumere apprendisti nell'ambito di un'operazione di somministrazione di manodopera. L'articolo 2, comma 1, lettera e) prevede la possibilità di finanziare la formazione degli apprendisti mediante le risorse degli enti bilaterali, e cita espressamente l'ente costituito da Assolavoro e dalle parti sociali di settore (Forma Temp., il Fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato). Inoltre l'articolo 2, comma 3, nella parte in cui fissa i limiti quantitativi di assunzione degli apprendisti - il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro - cita sia gli apprendisti assunti direttamente, sia quelli utilizzati mediante somministrazione di manodopera.

Queste norme, dunque, considerano pacifica e scontata la compatibilità tra i due contratti, e risolvono ogni dubbio al riguardo. Il Testo unico però va oltre, perché aiuta a superare anche la difficoltà di applicare in concreto, nel contesto delle Agenzie per il lavoro, le regole della formazione dell'apprendista. Ciò avviene grazie alla concentrazione in capo al contratto collettivo nazionale di settore del compito di scrivere le regole della formazione, quanto meno per l'apprendistato professionalizzante o

contratto di mestiere (articolo 4 del Testo Unico). L'attribuzione in via sostanzialmente esclusiva alla contrattazione collettiva di questo compito rafforzerà i percorsi formativi degli apprendisti, perché ciascun contratto collettivo potrà cucire con precisione sartoriale l'abito della formazione addosso al settore produttivo di riferimento. La valenza positiva di questa scelta è ancora maggiore in un settore, come quello della somministrazione, dove le forme di svolgimento del lavoro sono molto e particolari e, quindi, hanno bisogno di norme molto personalizzate.

Ora tocca alle parti sociali di settore raccogliere questa sfida, che potrebbe specializzare la somministrazione di manodopera come il principale contratto di primo ingresso nel mercato del lavoro. Senza dimenticare poi che sullo sfondo si pone il problema di coordinare la normativa nazionale con la direttiva comunitaria 104 del 2008, che ha messo a nudo l'eccessiva rigidità del sistema italiano: forse, con l'accoppiata lavoro temporaneo e formazione, potrebbe realizzarsi in maniera indolore quella liberalizzazione che l'Unione Europea auspica nella direttiva e che passa inevitabilmente per il superamento del sistema delle causali (che sinora ha generato solo contenzioso).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'applicazione del contratto

01 | NELL'AMBITO DELLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

(articolo 20

del Dlgs 276/03, comma 4)

- L'Agenzia assume il lavoratore con contratto di apprendistato, che è inviato in missione presso l'impresa utilizzatrice, fino a una scadenza pattuita tra le parti e per la causale indicata nel contratto
- Il lavoratore segue il percorso formativo secondo le regole previste dal Ccnl per i dipendenti delle Agenzie per il lavoro
- Terminata la somministrazione a termine, il rapporto di lavoro dell'apprendista prosegue sino alla scadenza del periodo formativo (che può essere più lungo della durata della missione) e anche oltre, in caso di mancato esercizio della facoltà di disdetta

02 | NELL'AMBITO DELLO STAFF LEASING

(articolo 20

del Dlgs 276/03, comma 3)

- L'Agenzia assume il lavoratore con contratto di apprendistato
- Il lavoratore è inviato in missione presso l'impresa utilizzatrice, per un periodo di tempo indeterminato, senza vincoli di causale ma solo per le attività previste dalla legge (servizi, call center, logistica, commerciale eccetera) o dal contratto collettivo nazionale o di secondo livello
- Il lavoratore segue il percorso formativo secondo le regole previste dal Ccnl per i dipendenti delle Agenzie per il lavoro
- Al termine della somministrazione a termine, il rapporto di lavoro dell'apprendista prosegue sino alla scadenza del periodo formativo (che è indipendente dalla fine concreta della missione) e anche oltre, in caso di mancato esercizio della facoltà di disdetta

