



I Ced non rinunciano alla formazione professionale

Apprendistato ok

Stabili i contratti nel 2015



Se il contratto di apprendistato è considerato lo strumento prioritario per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, lo è sicuramente per i giovani lavoratori che si apprestano a entrare nel mondo dei Centri elaborazione dati, dove a ottobre 2015 si è registrato un incremento generale dell'occupazione del 7% circa rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Cresce il numero dei nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato e crescono i contratti a termine e le assunzioni in apprendistato. A differenza di quanto accade negli altri settori produttivi, infatti, all'interno dei Ced l'adozione del contratto di apprendistato non ha subito alcun tipo di flessione legata all'introduzione del contratto a tutele crescenti. Quest'ultimo, in aggiunta all'incentivo alle assunzioni pari a 8.060 euro per tre anni (Circolare Inps n. 17/2015), sebbene rappresenti un forte concorrente per il contratto di apprendistato, non ne ha causato la crisi, quantomeno nel settore dei Ced. Qui le aziende fanno le loro scelte sulla base dei vantaggi eco-

nomici, ma anche e soprattutto su quelli normativi, contributivi e, non da ultimo quelli formativi. In tale direzione si evidenzia che l'apprendistato, nonostante gli incentivi introdotti dal governo per l'adozione del contratto a tutele crescenti, resta ancora il contratto più conveniente in termini di costo aziendale e contribuzione a carico del datore di lavoro. Oltre al risparmio contributivo sono previsti sgravi fiscali, usufruibili fino a quattro anni in caso di conferma in servizio dell'apprendista. Quest'ultimo, inoltre, al termine del suo percorso formativo sarà inquadrato in una categoria superiore di uno o due livelli rispetto alla categoria in cui è inquadrato al momento dell'assunzione. Il vantaggio però non è solo economico. A favore del contratto di apprendistato depone la disciplina del non computo nell'organico degli apprendisti, i quali «sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme e istituti» (art. 7, comma 3, dlgs n. 176/2011). Inoltre, i limiti meno stringenti in tema di licenziamento che coinvol-

gono il contratto a tutele crescenti e il costo certo del recesso non valgono a indebolire l'apprendistato. Apprendistato e contratto a tutele crescenti finiscono per sovrapporsi nei soggetti destinatari tra i 19 e i 29 anni, ma tra le due tipologie contrattuali vi è una profonda differenza. Nel primo caso, l'elemento della formazione consente all'azienda di investire sullo sviluppo delle competenze e, di conseguenza, sul capitale umano della propria organizzazione. Nel secondo caso viene meno questa opportunità. I giovani lavoratori ottengono sicuramente la prospettiva di un contratto a tempo indeterminato, ma la garanzia di una reale crescita professionale e di sviluppo delle competenze all'interno del contesto produttivo è demandata alla libera iniziativa dei datori. In definitiva l'accostamento dell'apprendistato al contratto a tutele crescenti si traduce nello svilimento del carattere distintivo e della componente formativa che da sempre lo contraddistinguono.

«Per le aziende, e in particolare per i Ced, l'adozione di un contratto di apprendistato

significa investire in formazione», sottolinea Giancarlo Badalin, presidente di Ebce. «Il nostro ente bilaterale sta avviando un articolato programma di interventi sulla formazione, in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, attraverso l'attivazione di una piattaforma di formazione a distanza che consentirà, da un lato, ai titolari d'azienda di adempiere agli obblighi formativi nei confronti degli apprendisti, e allo stesso tempo garantirà a questi ultimi la possibilità di avvalersi di un programma di formazione certificato a correto dei propri Piani formativi individuali».

L'ampliamento delle competenze professionali degli apprendisti, infatti, è attestato dal Piano formativo individuale, un documento attraverso cui le parti definiscono quale sarà il percorso formativo dell'apprendista. Tale documento, può essere redatto dalle parti individuali del contratto anche facendo ricorso a moduli e formulari definiti dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali. «Si tratta di un rinvio alla contrattazione collettiva e alla bilateralità», afferma

ancora Badalin, «che assegna a tali fonti un ruolo centrale nella disciplina del contratto. In particolare il Ccnl dei Ced, sottoscritto dalle associazioni datoriali Assoced e Lait e dal sindacato dei lavoratori Ugl Terziario, tra i primi a recepire il TU sull'apprendistato attraverso l'accordo del 24 aprile 2012, offre la possibilità per i datori di lavoro aderenti e non aderenti alle organizzazioni stipulanti il Ccnl dei Ced, di sottoporre il Piano formativo individuale, all'attenzione del nostro Ente bilaterale, l'Ebce, affinché si esprima positivamente attraverso il rilascio di un parere di conformità». Il parere di conformità rappresenta infatti una garanzia per la corretta formulazione del Piano formativo individuale, in quanto sottopone all'attenta analisi di esperti professionisti in campo giuslavoristico il programma formativo individuale del lavoratore, definendo la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuale e la registrazione nel libretto formativo.

Easi nell'Anagrafe dei fondi sanitari

Rinnovata l'iscrizione del Fondo Easi, Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti Ced, costituito pariteticamente da Assoced e Lait e da Ugl Terziario, all'Anagrafe dei fondi sanitari integrativi. Lo scorso 16 ottobre il Ministero della salute, Direzione generale della programmazione sanitaria, ha comunicato l'avvenuto rinnovo dell'iscrizione di Easi all'Anagrafe dei fondi sanitari di cui al decreto del Ministero della salute del 27 ottobre 2009 (decreto Sacconi). Come noto il decreto prevede che i fondi sanitari integrativi debbano destinare almeno il 20% dell'ammontare complessivo delle proprie risorse economiche annuali a una serie di prestazioni vincolate: prestazioni di assistenza odontoiatrica, di assistenza socio-sanitaria rivolta ai soggetti non autosufficienti, interventi finalizzati al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio. Ogni anno l'attestazione viene rilasciata ai fondi sanitari, compresi quelli di matrice contrattuale, che nel rispetto degli standard qualitativi imposti dal Ministero, raggiungono la percentuale minima di risorse (20%), destinate nell'anno precedente alla non autosufficienza, all'inabilità temporanea e all'odontoiatria, come previsto appunto dal decreto dell'ex ministro Sacconi del 2009. Per i dipendenti e per i datori di lavoro che applicano il Ccnl dei Ced, i vantaggi sono rilevanti. Infatti, la

presenza di Easi all'interno dell'Anagrafe dei fondi sanitari, da un lato, garantisce ai dipendenti dei Centri elaborazione dati, delle Società tra professionisti e degli Studi professionali non ordinistici, la possibilità di usufruire di prestazioni sanitarie fondamentali per la tutela della salute, spesso difficilmente coperte da Sistema sanitario nazionale; dall'altro consente ai datori di lavoro il beneficio della integrale deducibilità fiscale dei contributi versati al Fondo Easi per l'assistenza sanitaria dei propri dipendenti (art. 51 Tuir). Nel caso specifico si fa riferimento ai contributi che saranno versati nell'anno 2016. «Il rinnovo all'Anagrafe conferma il lavoro proficuo che il Fondo Easi sta portando avanti nell'ottica di un consolidamento delle prestazioni offerte, con particolare riguardo a quelle prestazioni divenute eccessivamente onerose per le famiglie e che il sistema sanitario nazionale non è in grado di garantire», afferma Claudio Ceccarelli, presidente del Fondo Easi. «Il Fondo è costantemente impegnato nel monitoraggio dei cambiamenti dell'offerta pubblica perché, laddove non potrà arrivare la sanità pubblica dovranno necessariamente intervenire i fondi sanitari integrativi e, se si considera il fatto che la spesa sanitaria delle famiglie non è più in grado di compensare quella dello Stato, il ruolo dei fondi sanitari integrativi sarà sempre più incisivo».

IL CASO DEL GIORNO

Validazione del Pfi

Sono il consulente di una società di Internet Provider che applica ai propri dipendenti il Ccnl dei Ced. Il mio cliente ha intenzione di ampliare l'organico aziendale attraverso l'assunzione di un tecnico informatico con esperienza e di un giovane apprendista. Dalla lettura del contratto collettivo ho appreso che l'Ebce offre la possibilità ai datori di lavoro che applicano il Ccnl dei Ced, di richiedere la validazione del Piano formativo individuale (Pfi) necessario ai fini dell'assunzione di un lavoratore in apprendistato. Quale procedura bisogna seguire per ottenere la validazione? È prevista la possibilità di ricevere assistenza da parte dell'Ebce?

In seno all'Ebce è istituita una commissione paritetica, il c.d. Comitato tecnico, costituita da professionisti del settore giuslavoristico, allo scopo di esprimere, nel rispetto delle norme previste dal Ccnl dei Ced, il parere di conformità in materia di apprendistato. Il Comitato tecnico si occupa della validazione dei programmi formativi e dei contenuti formativi contemplati all'interno del Piano formativo individuale di ciascun apprendista. Il parere di conformità, la validazione e l'assistenza nell'elaborazione del Piano formativo individuale sono offerti a tutte le aziende, iscritte e non all'Ebce, previo pagamento di una quota servizio pari a 140 euro. Le richieste devono essere inviate su apposita modulistica predisposta dall'Ente, rinvenibile sul sito internet www.ccnlced.it/ebce. Il Comitato tecnico si esprime entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta di validazione del Piano formativo. Decorso il termine di 20 giorni senza che il Comitato tecnico si sia espresso, il Pfi si considera validato (silenzio assenso).

Pagina a cura degli Uffici di Presidenza di Fondo EASI e EBCE

Via Duilio, n.13, Scala A, Int. 4 - 00192 Roma
Tel. 06.45499471 - 06.45499470
E-mail: ebce@ccnlced.it - info@fondoeasi.it
Web: www.ccnlced.it



ASSOCIAZIONE ITALIANA CENTRI ELABORAZIONE DATI