

ANALISI

# Uno strumento da migliorare

di **Michele Tiraboschi**

**È** da almeno quindici anni che Governo, Regioni e parti sociali sono impegnati nella riqualificazione e nel rilancio del contratto di apprendistato. Senza tuttavia grandi esiti. Il cantiere della riforma, avviato con il protocollo sul lavoro del 24 settembre 1996 e la "legge Treu" dell'anno successivo, è rimasto pressoché fermo per lunghi anni. Almeno sino alla "riforma Biagi" del 2003. Complice l'intervento della Corte di Giustizia Europea con cui venivano condannati i gloriosi contratti di formazione e lavoro, ritenuti in contrasto con la normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato. Da allora i numeri dell'apprendistato sono pressoché raddoppiati passando da 300mila a 600mila contratti. Grazie anche alla progressiva penetrazione dell'apprendistato nel settore manifatturiero e, soprattutto, nel commercio che ha poco alla volta guadagnato il primato rispetto al settore artigiano, dove l'apprendistato si era storicamente radicato.

Sul piano qualitativo, tuttavia, gli obiettivi indicati dalla legge Biagi non sono stati raggiunti. Ancora oggi circa il 30% dei contratti sono regolati dalla vecchia "legge Treu". Mentre ancora non decolla l'apprendistato europeo, quello per l'acquisizione di un titolo di studio compresi i dottorati di ricerca e le lauree. Un apprendistato in-

novativo, pensato per rivalutare il lavoro manuale e avviare una vera integrazione tra scuola, università e lavoro. Eppure non solo il restante 70% dei contratti è di tipo professionalizzante. Ciò che più preoccupa, rispetto alle nobili finalità dell'istituto, è che solo il 25% degli apprendisti riceve una qualche forma di formazione. Nella stragrande maggioranza dei casi l'apprendistato, che pure rappresenta una forma di lavoro a tempo indeterminato e a contenuto qualifican-

**LE CARENZE**

**Spesso si traduce in mero elemento di flessibilità e non in una via per facilitare gli inserimenti in azienda**

te, si traduce in un mero strumento di flessibilità gradito alle imprese per l'abbattimento degli oneri contributivi e del salario del lavoratore. Che raramente è un giovane in cerca di formazione. Basti pensare che in Germania l'80% degli apprendisti ha meno di 20 anni. In Francia il 63% ha un'età non superiore ai 18 anni. In Italia, invece, il 97% ha più di 18 anni (il 30% più di 25) di cui oltre la metà con la sola licenza media. Nei Paesi in cui l'apprendistato funziona (Germania, Austria, Svizzera) i tassi di disoccupazione giovanile so-

no sostanzialmente allineati a quelli degli adulti.

In Italia, nonostante i numerosi tentativi di manutenzione e riforma che si sono via via succeduti, dalla "legge Biagi" in poi, pochi passi sono stati fatti in avanti. Complice un incerto assetto costituzionale di competenze normative che risulta frammentato tra livello nazionale e regionale. Il rebus normativo non è di poco conto, visto che le regolamentazioni di livello regionale, spesso lacunose se non del tutto inesistenti (come Sicilia e Calabria), devono poi confrontarsi con i quasi 500 contratti collettivi nazionali di lavoro censiti dal Cnel. L'impegno a cui sono ora chiamati Governo, Regioni e parti sociali non è dunque facile. Quanto accaduto dal patto per il lavoro del settembre 1996 al recente accordo sull'apprendistato dello scorso 27 ottobre dimostra anzi, abbastanza chiaramente, come una nuova legge non possa risolvere problemi storici relativi alla formazione e alle prospettive occupazionali dei giovani nel nostro Paese. Salvo non si cambi davvero paradigma evitando, con buon senso e vera attenzione ai problemi reali di giovani e imprese, di riattivare un cantiere infinito che, se collocato sulle fondamenta dell'impianto attuale, richiederebbe di mettere nuovamente mano a ben 20 leggi regionali e a oltre 456 contratti collettivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

