

ANALISI

Sul contratto unico un dibattito fuorviante

di **Michele Tiraboschi**

Nel dibattito sulle riforme del lavoro e sulle azioni di contrasto alla precarietà riscuote un discreto successo la proposta, presentata come innovativa, del contratto unico in tre tempi: prova lunga, inserimento su base temporanea, stabilità *ope legis* al termine di un triennio.

Eppure, come ricorda ora il **ministero del Lavoro**, una siffatta modalità di inserimento nel mercato del lavoro già esiste an-

POTENZIALITÀ

**Già esiste un istituto
modulare con l'atout
della formazione
e di un congruo
periodo di prova**

che se poco e male utilizzata in questa prospettiva e nelle sue enormi potenzialità. È l'apprendistato della legge Biagi: un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a fasi successive. La prima, durante l'inserimento in azienda, è finalizzata alla acquisizione di un titolo di studio o una qualificazione professionale entro un preciso arco temporale e si sviluppa in un regime di stabilità obbligatoria previsto dalla legge 604/1966. La seconda, al termine del periodo di apprendimento, apre la possibilità per il dato-

re di lavoro di sciogliere il vincolo contrattuale in regime di libera recedibilità, senza cioè la tutela dell'articolo 18, ovvero, come risulta nella normalità dei casi e come confermano le rilevazioni statistiche, di procedere nel rapporto di lavoro su basi stabili e senza soluzione di continuità.

Questa impostazione, riconducibile a un risalente indirizzo interpretativo della Corte costituzionale, è stata confermata dalla legge Biagi, là dove dispone che il contratto di apprendistato è caratterizzato dalla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, in base a quanto disposto dall'articolo 218 del Codice civile, e dal divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di lavoro nella fase di apprendimento in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Vero è peraltro che, a differenza del contratto unico in tre fasi, che di fatto si sostanzia in un mero rapporto di lavoro a tempo determinato di tipo soggettivo e a libera recedibilità al termine del triennio, il contratto di apprendistato si caratterizza per una maggiore qualità e un più corretto equilibrio tra tutela del lavoratore ed esigenze dell'impresa. Con questa tipologia di lavoro, infatti, la stabilità al termine dell'inserimento temporaneo non è frutto del caso e tanto meno deriva da rigi-

de imposizioni legislative, peraltro facilmente aggirabili portando a termine in rapporto prima del triennio.

Nell'apprendistato la stabilizzazione è piuttosto costruita su una logica di convenienze reciproche. L'inserimento iniziale in azienda è sostenuto, per un verso, da rilevanti incentivi economici e normativi che compensano lo sforzo del datore di lavoro di insegnare un mestiere a un giovane alle prime esperienze di lavoro.

La formazione e le competenze acquisite nel percorso di apprendistato diventano, per altro verso, valore aggiunto non solo per l'apprendista, che acquisisce un titolo di studio, anche universitario, o una qualifica professionale, ma per la stessa impresa che investe in capitale umano accrescendo così la produttività e la qualità della forza lavoro di cui si avvale.

È ben vero, come confermano da anni i preziosi rapporti di monitoraggio dell'Isfol, che solo una ridotta percentuale dei 650mila apprendisti accede alla formazione pubblica offerta dalle regioni. Ci attestiamo sul 17,4% su base nazionale. Ma perché allora avventurarci in dibattiti astratti, reclamando l'ennesima epocale riforma del lavoro, quando esistono già oggi strumenti dall'enorme potenzialità che aspettano solo di essere messi a regime?

tiraboschi@unimore.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA