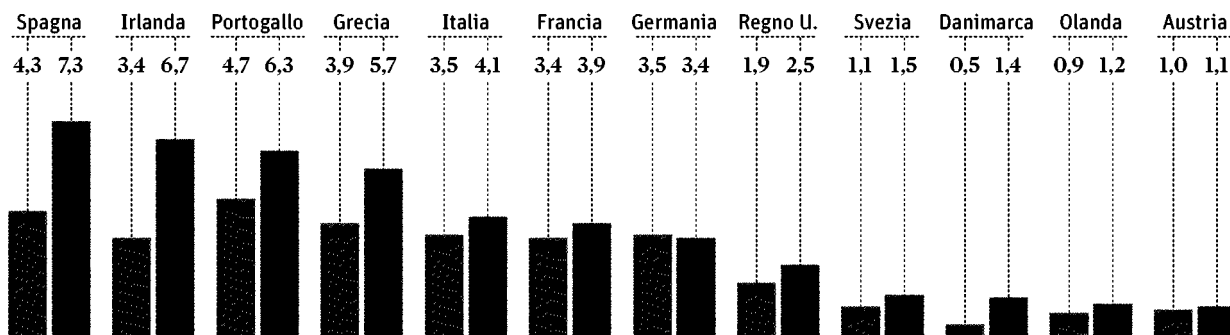


NOI E GLI ALTRI
Le politiche attive**TASSO DI DISOCCUPAZIONE DI LUNGO PERIODO**

Persone senza lavoro da almeno 12 mesi nei principali Paesi Ue. Valori in percentuale

■ 2009 ■ 2010

**ITALIA**

Di recente il Paese ha adottato il nuovo Testo unico sull'apprendistato e ha previsto dei limiti per i tirocini formativi e di orientamento, in particolare per quelli «non curriculari» (che cioè non rientrano nei percorsi universitari).

GERMANIA

La Germania è il Paese che più ha puntato sull'apprendistato: il monte ore per la formazione arriva anche a 500 ore l'anno. Il costo di un apprendista, dal punto di vista contributivo, è un terzo di quello che caratterizza il contratto a tempo indeterminato.

FRANCIA

Per garantire al mercato del lavoro una maggiore flessibilità in entrata la Francia punta ha deciso di puntare sulla coppia tirocini-contratti di inserimento. Rispetto all'apprendistato, questi ultimi hanno meno ore di formazione.

SPAGNA

La recente riforma del lavoro varata dal Governo Rajoy prevede delle agevolazioni fiscali per chi assume lavoratori disoccupati con meno di trent'anni. Le imprese di lavoro temporaneo possono agire come agenzie di collocamento.

Flessibilità in entrata. La Francia promuove anche i tirocini e i contratti di inserimento

In Europa è il part-time lo strumento più diffuso

di **Andrea Carli**

In Europa la flessibilità in entrata punta sul part time. Secondo l'ultima rilevazione Eurostat, nel 2010 sono otto milioni e mezzo i lavoratori, tra i 15 e i 74 anni, che operavano con questo contratto (in Germania e Regno Unito il picco: il 5,4% della forza lavoro). Ma non è l'unica ricetta: in Belgio e Francia, ad esempio, la formula più in voga si chiama tirocinio. È previsto (per legge) un compenso minimo, un rimborso spese. La Francia spinge anche sui contratti di inserimento che, rispetto all'apprendistato, hanno meno ore di formazione. In Spagna, con la recente riforma del mercato del lavoro varata dal governo di Mariano Rajoy, sono state previste agevolazioni fi-

scali per chi assume disoccupati con meno di trent'anni. Inol-

APPRENDISTATO

La Germania è il caso di scuola: dura circa tre anni e la formazione è strutturata: 400/500 ore l'anno (contro le 50/60 italiane)

tre le imprese di lavoro temporaneo possono agire come agenzie di collocamento. In Polonia, Ungheria e Slovacchia, per combattere la disoccupazione è diffusa la prassi di assumere non con il contratto collettivo ma con un accordo individuale, sottoposto al diritto commerciale (non a quello del lavoro).

La Germania è il caso di scuola per l'apprendistato: dura in media tre anni. La formazione è

strutturata: 400, 500 ore all'anno (contro le 50/60 italiane). Su questa soluzione punta anche l'Italia: in base al nuovo testo unico (decreto legislativo 167/2011) l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Le tipologie sono tre: per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante (o contratto di mestiere) e apprendistato di alta formazione e ricerca. Questo contratto è aperto ai lavoratori in mobilità. Un'altra carta è quella dei tirocini formativi e di orientamento: l'Italia ha introdotto livelli di tutela essenziali per l'attivazione di questi strumenti (decreto legge 138/2011, in legge 148). In particolare, tranne qualche eccezione (tra cui disabili, tossicodipendenti, condannati ammessi a



misure alternative di detenzione), i tirocini non curriculari (che non rientrano nei percorsi universitari) non possono andare oltre i sei mesi (proroghe comprese), e possono essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio. C'è poi la somministrazione: è un contratto che garantisce il lavoratore ma è anche flessibile per l'impresa.

Il problema è che si possono verificare situazioni di appalti irregolari. In questi contesti la flessibilità per l'impresa non è bilanciata da adeguate garanzie per il lavoratore: si tratta pertanto di casi di co.co.co, che mascherano però situazioni di lavoro dipendente. «Queste collaborazioni spurie, i falsi co.co.co sono una cosa solo italiana. Nel nostro Paese - spiega Tiziano Treu, giuslavorista, senatore del Pd e vicepresidente della XI Commissione Lavoro di Palazzo Madama (la prossima settimana presenterà il libro «Giovani senza futuro? Proposte per una nuova politica», curato con Carlo Dell'Aringa) - si pagano contributi diversi a seconda della tipologia contrattuale». Occorre un'armonizzazione delle aliquote, in modo tale che un tipo di contratto smetta di essere più vantaggioso rispetto a un altro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA