

Apprendistato: alla ricerca di una riforma utile per lavoratori e imprese

di Michele Tiraboschi

Il testo approvato dal Consiglio dei Ministri dello scorso 5 maggio ha dimostrato come sia possibile, almeno su un piano tecnico, semplificare notevolmente e rendere effettiva la disciplina dell'apprendistato. In soli sette articoli di legge, presentati nella forma del Testo Unico, viene infatti racchiusa l'intera regolamentazione del contratto di apprendistato. Con la conseguente abrogazione di svariate norme di legge nazionali e il definitivo superamento degli attuali venti regimi regionali differenziati, la maggior parte dei quali non ancora a regime nonostante siano passati quasi dieci anni dalla approvazione della Legge Biagi. Si tratta ora di verificare – in una materia resa complessa dalla competenza concorrente di Governo e Regioni e dal ruolo chiave delle parti sociali – se vi siano le condizioni e, soprattutto, la volontà politica per una intesa che consenta davvero di fare dell'apprendistato il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Per verificare gli spazi di una possibile intesa politica è importante comprendere che lo schema di decreto legislativo per la riforma dell'apprendistato non rappresenta un testo chiuso quanto, piuttosto, una base di partenza per le necessarie intese con le Regioni, da un lato, e le parti sociali, dall'altro lato. Ciò è quanto espressamente previsto dalla legge di delega voluta dal Governo Prodi e riattivata, con il Collegato lavoro, dal Governo Berlusconi. Molte delle preoccupazioni emerse in questi giorni, soprattutto sul versante sindacale, potranno pertanto essere affrontate compiutamente – e si spera risolte – nei tavoli tecnici che vedranno coinvolti tutti gli attori interessati dal processo di riforma. Può peraltro aiutare a sgombrare il campo da alcuni malintesi il lavoro compiuto da Governo, Regioni e parti sociali nel corso dell'ultimo anno e già formalizzato in due importanti intese unitarie. La prima, del 17 febbraio 2010, in materia di formazione, standard professionali e certificazione delle competenze. La seconda, del 27 ottobre 2010, proprio in tema di apprendistato dove è stato già chiarito come la riforma dell'istituto, per essere effettiva, dovrà implicare, nelle sedi opportune, anche un intervento chiarificatore sui contratti a progetto fittizi e sui tirocini formativi e di orientamento che, non di rado, danno luogo a evidenti abusi con conseguente “cannibalizzazione” del contratto di apprendistato.

Sgombrato il campo da questo primo profilo, che non può essere affrontato nel Testo Unico solo in quanto fuori delega, restano indubbiamente alcuni nodi di non poco conto che tuttavia, per poter essere risolti, non dovranno certo prevedere il veto di un attore nei confronti degli altri. Decisiva sarà la buona volontà di tutti i numerosissimi attori coinvolti, tale da realizzare una normativa flessibile che possa cioè soddisfare al tempo stesso le esigenze della grande impresa come della piccola; così come interpretare e valorizzare le peculiarità di ciascun settore produttivo. Ferma restando l'esigenza di una normativa uniforme ed effettivamente applicabile sull'intero territorio nazionale. Il compromesso, inevitabile rispetto a una materia così complessa e delicata, non potrà in ogni caso essere giocato al ribasso e cioè con interventi di portata tale da compromettere la funzionalità dell'impianto complessivo. Un testo su cui vi sia il consenso di tutti, ma che poi non funziona non serve a nessuno. Non serve alle imprese, ma neppure ai tanti giovani in cerca di un lavoro e di una qualificazione professionale. Se si vuole un testo semplice non si potrà certo riprospettare, per esempio, una articolazione e specificazione a livello regionale e territoriale della norma nazionale, che finirebbe poi per riconfermare quella incertezza e frammentazione che tanto

hanno inciso sul rilancio dell'apprendistato voluto dalla Legge Biagi. E tanto meno imporre una sorta di imponibile di manodopera. Obbligando d'imperio le aziende a stabilizzare, al termine dell'apprendistato, una quota fissa di apprendisti, pena l'impossibilità di ricorrere a nuove assunzioni in apprendistato. Ovvero proponendo di applicare anche agli apprendisti l'articolo 18 e, con esso, le rigidità in materia di flessibilità in uscita al termine dell'apprendistato. Là dove la stabilizzazione dei giovani al termine dell'apprendistato dovrebbe essere semmai logica conseguenza della formazione effettuata che, per questo, va resa effettiva e certificabile. Ciò di cui si può piuttosto discutere sono alcuni aspetti realmente critici, come per esempio la durata che oggi, almeno per un numero rilevante di settori e mestieri, appare eccessiva potendo arrivare fino a sei anni. Nuove rigidità e ulteriori vincoli non potranno invece che peggiorare le già precarie condizioni dei nostri giovani sul mercato del lavoro. Iniziamo a costruire e rendere effettivo il sistema dell'apprendistato. Dopo di che potremmo certamente parlare di questioni molto più sofisticate, come la trasferibilità delle competenze o l'ancoraggio a standard formativi pubblici, oggi davvero improponibili se conveniamo, dati alla mano, che ancora troppo basso è l'uso del contratto di apprendistato per l'assunzione dei giovani e che del tutto inadeguato è il numero di apprendisti che ricevono formazione, meno del 25%.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 19 maggio 2011, con il titolo *Consenso utile solo se non snatura lo strumento*.