

Apprendistato

Il contratto unico che già c'è

Così il nuovo istituto uscito dalla riforma può rispondere alle esigenze di avere un canale flessibile ma tutelato per l'ingresso dei giovani in azienda

DI LISA RUSTICO

All'alba del nuovo anno si riaccende la – ormai vecchia – discussione sul "contratto unico". Di "unico", a onor del vero, c'è ben poco. A partire dalla definizione di tale formula. Sono infatti numerose – e non poco diverse l'una dall'altra – le proposte di legge che vorrebbero introdurre un nuovo e, appunto, "unico" contratto per l'ingresso delle persone nel mercato del lavoro. Le accomuna la volontà di migliorare la gestione dei molti contratti di lavoro cosiddetti "flessibili".

Semplificando, l'idea è introdurre un contratto che, dopo una prima fase (al massimo triennale) senza articolo 18, diventi a tempo indeterminato, con la possibilità, secondo alcune proposte, che l'impresa possa licenziare per motivo economico ed organizzativo, corrispondendo al lavoratore un'indennità proporzionale all'anzianità. Non è unica nemmeno la risposta alla domanda se il "contratto unico" sostituirà tutte le tipologie contrattuali esistenti, o solo alcune, o le modificherà in parte. E se si applicherà solo ai giovani o anche ai lavoratori adulti. Dipende, in realtà, dalle proposte a cui ci si riferisce. Pare che, in ogni caso, il contratto unico dovrebbe realizzare la promessa di un lavoro più sicuro per tutti, possibilmente per l'intera vita lavorativa. Ma sappiamo di vivere un momento in cui il lavoro, più che piacere o non piacere per la formula contrattuale che lo veicola, scarseggia. E, forse, i disoccupati e gli scoraggiati di oggi, non possono permettersi di aspettare una nuova riforma del diritto del lavoro.

C'è chi, allora, suggerisce di guardare agli strumenti già disponibili. Come, per i giovani, l'apprendistato. La cui formula, da poco riformata, si avvicina molto alle caratteristiche ipotizzate per il contratto unico. Primo, tre anni di formazione, per inserirsi in azienda e imparare un mestiere, ma anche per acquisire un titolo di studio, con la certezza di non perdere il lavoro, se non per giusta causa o giustificato motivo.

Secondo, al termine della formazione, una fase «a libera recidibilità»: in cui il datore di lavoro

può rescindere il contratto, senza dover "pagare il prezzo" dell'articolo 18. Ma, ammesso che il giovane non sia fuggito prima (come in verità è accaduto fino ad oggi nella maggior parte dei casi), l'impresa non lo abbandonerà: sia perché, nel frattempo, ha investito nella sua crescita professionale, pagandone la formazione e facendo un investimento strategico in termini di risorse umane. Sia perché – e questo mai nessuno lo mette in evidenza – perderebbe i vantaggi economici che gli spettano, in termini di sgravi contributivi, garantiti per un anno a chi assume apprendisti.

La terza fase consisterebbe, quindi, nella prosecuzione dell'apprendistato in un contratto di lavoro standard a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità, con tutte le tutele previste per la generalità dei lavoratori dipendenti. Il lavoro più sicuro, potenzialmente garantito per l'intera vita lavorativa, che oggi

tutti sogniamo. Potrebbe quindi essere l'apprendistato la (buona) risposta al dramma dei molti giovani senza formazione né lavoro. E, al contempo, un aiuto all'emergenza delle aziende che non trovano personale adeguatamente qualificato. Così pure, uno strumento di pronta attuazione, in un momento di drammatica emergenza occupazionale. A patto però che l'apprendistato, nelle tipologie disciplinate dal Testo Unico (in vigore dal 25 ottobre 2011), sia finalmente utilizzato come un'opportunità formativa di qualità, da giovani, imprese, famiglie, scuole e università. Senza mettere in secondo piano, come si fa in Italia da anni, la natura formativa del contratto, che invece ne rappresenta il vero tratto distintivo. Non sappiamo quanti e quali giovani diventeranno apprendisti, o con quali contratti otterranno un impiego coloro che apprendisti non vorranno essere. Sappiamo però che non esiste una "unica" soluzione ai problemi del mercato del lavoro italiano. E che l'apprendistato, se realizzato come effettivamente prevedono le norme, è di gran lunga la forma contrattuale ottimale per i giovani che vogliono apprendere un mestiere. Lo dimostrano, tra l'altro, i risultati occupazionali in Paesi come la Germania che hanno sviluppato proprio



l'apprendistato come canale privilegiato di ingresso dei giovani nelle aziende.

La ricetta per migliorare la condizione dei giovani, dunque, è stata già scritta ed è disponibile. I tempi sono maturi: non resta che mettersi all'opera da parte di tutti i soggetti interessati. Sapendo che la buona o cattiva attuazione delle riforme, la loro riuscita, non dipende solo dalle leggi dello Stato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

