

Il jobs act è inefficace

Nel decreto Poletti manca la svolta attesa per i giovani

Retribuzioni e formazione: le norme appena approvate non incideranno sull'occupazione nella fascia dai 15 ai 25 anni. Un'altra occasione persa

■ ■ ■ UMBERTO BURATTI*

La svolta buona per l'apprendistato in Italia non sembra a portata di mano. L'approvazione definitiva del *jobs act* avvenuta la settimana scorsa, infatti, non ha portato ad alcun cambiamento sostanziale dell'impostazione di fondo del provvedimento. D'altronde questa era l'intenzione più volte preannunciata dallo stesso ministro Poletti: poche modifiche del testo voluto dal governo e senza stravolgimenti.

Sull'apprendistato si registra così l'ennesimo intervento che a distanza di tre anni dalla riforma contenuta nel Testo Unico del 2011 rischia di indebolire ulteriormente il già fragile sistema che governa questa tipologia contrattuale, indicata a livello comunitario come lo strumento migliore per risolvere il problema della disoccupazione giovanile.

Il passaggio tra Camera e Senato del *jobs act* non è privo di contraddizioni. Un esempio? La vicenda del piano formativo individuale. Prima abolito perché ritenuto un orpello burocratico. Poi - giustamente - reintrodotta, ma senza la formulazione originaria del Testo Unico del 2011, bensì con

un nuovo giro di parole che in sostanza riporta tutto al punto di partenza. Altro paradosso è rappresentato dai vincoli di stabilizzazione degli apprendisti. Tema che ha acceso gli animi durante l'iter di conversione parlamentare, nonostante si sia mostrato come la contrattazione collettiva, lasciata libera di decidere, abbia fissato soglie molto più alte di quelle previste dalla legge. La versione finale del *jobs act* ora consegna l'obbligo di stabilizzazione di almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti all'ingresso di nuovo personale. Tale vincolo, però, non è per tutti, ma solo per le aziende con almeno 50 dipendenti.

Di occasione sprecata, invece, bisogna parlare per quanto riguarda l'apprendistato alla tedesca, quello che permette ai giovani dai 15 ai 25 anni di ottenere un titolo di studio in assetto lavorativo. La versione originaria del *jobs act* è stata di fatto confermata. Il decreto Poletti permette di calcolare la retribuzione di un apprendista coinvolto in un percorso di istruzione e formazione professionale. Questa si ottiene tenendo conto delle ore lavorate e di almeno il 35% delle ore dedicate alla formazione. La mi-

sura rischia di essere, però, completamente inefficace perché non si è preoccupata - nonostante alcune segnalazioni in merito - di fornire indicazioni precise laddove manchi il supporto della contrattazione collettiva di riferimento. Ovvero nella maggior parte dei casi. Qualche timido segnale positivo per quanto riguarda l'integrazione tra mondo della scuola e mondo del lavoro sembra venire dalle modifiche introdotte al decreto dell'ex ministro dell'Istruzione Carrozza. Si permette, infatti, che la sperimentazione dell'apprendistato nell'ultimo biennio delle scuole superiori voluta dal governo Letta per il periodo 2014-2016 possa coinvolgere anche giovani minorenni, derogando, in tal modo ai limiti di età fissati nel Testo Unico del 2011. Qui, forse, con un po' più di coraggio si poteva pensare di rendere strutturale questa misura.

Un cambio di verso si è registrato sull'annosa questione della formazione pubblica per gli apprendisti. L'impianto originario del *jobs act* molto opportunamente è venuto meno. Il rischio, infatti, di una violazione delle norme comunitarie era piuttosto elevato se fosse rimasta la versione del testo

voluta dal governo a marzo. Ora si prevede che la formazione di base e trasversale continui a integrare quella professionalizzante. Sarà, però, compito delle Regioni comunicare entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica. Infine, il passaggio parlamentare ha indicato, in modo esplicito, che le nuove regole si applicano ai rapporti di lavoro instaurati dall'entrata in vigore del decreto legge.

Al netto dei proclami, la rivoluzione del *jobs act* in materia di apprendistato non c'è stata. La gran parte dei nodi emersi dalla prima lettura del provvedimento a marzo scorso non sono stati sciolti. La distanza con gli altri Paesi europei e i loro invidiabili bassi tassi di disoccupazione difficilmente verrà colmata. Fintanto che l'apprendistato viene considerato e trattato come un semplice contratto di inserimento al lavoro dei giovani e non come un vero e proprio sistema che richiede una piena integrazione tra scuola e mondo produttivo, nessun reale passo in avanti continuerà ad essere possibile.

*Ricercatore **Adapt**

LA RETRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI



Definita dalla contrattazione collettiva. Due possibilità: sottoinquadramento o percentualizzazione del salario



Salvo disposizioni contrattuali o convenzionali più favorevoli, l'apprendista percepisce un salario minimo calcolato in percentuale rispetto allo SMIC

(Salario minimo interprofessionale garantito).

Es. per un apprendista minorenni:

primo anno: 25%; secondo anno: 37%; terzo anno: 53%



La retribuzione non è sempre prevista ed è lasciata alla contrattazione tra impresa pubblica o privata ed individuo. Per il nuovo programma lanciato nel 2014, l'apprendista dovrà percepire almeno il 75% del salario minimo stabilito dai contratti collettivi di settore



Gli apprendisti hanno diritto a ricevere un salario, il c.d. apprentice salary, stabilito dai contratti collettivi del settore scuola, tra gli 8.000 e i 13.000 DKK (1.066,00-1.733,00 euro lordi). I contratti collettivi prevedono aumenti salariali all'aumentare della qualificazione professionale dello studente



L'ammontare della remunerazione dell'apprendista è determinato dai contratti collettivi applicabili. La remunerazione è progressiva. Va dal 25% (primo anno) rispetto al salario orario di un lavoratore qualificato per giungere al 52% (quarto anno)



La retribuzione, prevista dal contratto collettivo, oscilla tra il 25 ed il 45% di quella prevista per una lavoratore qualificato



£ 2,68 l'ora per gli apprendisti tra i 16 ed i 18 anni e per gli apprendisti di 19 anni o più durante il primo anno. Gli apprendisti che hanno 19 anni o più ricevono, a partire dal secondo anno il Salario minimo nazionale



La retribuzione è fissata in misura proporzionale al tempo di lavoro effettivo, è stabilita nel contratto collettivo e non potrà essere, in nessun caso, inferiore al salario minimo interprofessionale

P&G/L

DIFFUSIONE DELL'APPRENDISTATO TRA LA POPOLAZIONE GIOVANILE

15-29 anni

> 5%

1,51% - 5%

< 1,5%

Dati non disponibili



Fonte: Eurostat

DISOCCUPAZIONE GIOVANILE IN EUROPA

2010

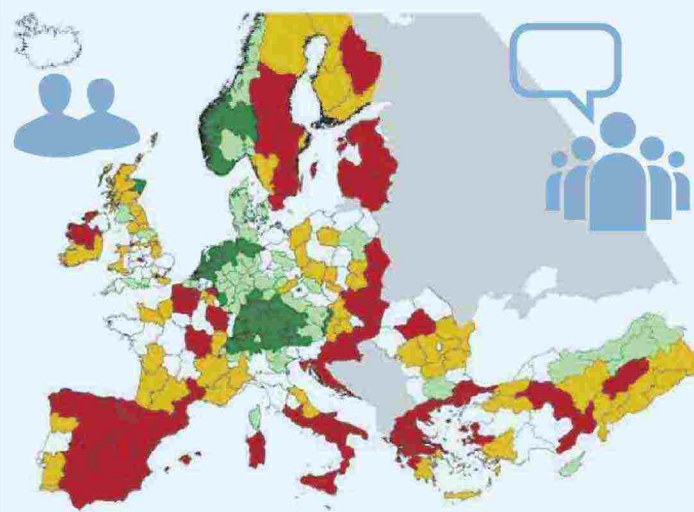
4,0% - 9,9%

10,0% - 14,9%

15,0% - 19,9%

20,0% - 24,9%

25,0% - 59,3%



P&G/L



Il ministro del Lavoro Giuliano Poletti [Imagoeconomica]

