

# La maturità dell'apprendistato

di Emmanuele Massagli

Dei preoccupanti tassi di disoccupazione dei giovani italiani si scrive spesso. La crisi ha in due anni azzerato il veloce cammino di allineamento europeo inaugurato dalla Legge Treu e, soprattutto, dalla Legge Biagi. In quei dieci anni (1997-2007) furono recuperati dieci punti di disoccupazione giovanile (era al 20% nel 2007). Ora si è tornati al dato del 1994. Se nel momento peggiore della crisi è stato ragionevole proteggere innanzitutto il posto di lavoro e il reddito dei padri di famiglia, ora è venuto il momento di pensare al futuro dei figli.

Queste analisi, pressoché condivise da tutti gli osservatori, spesso si scontrano con l'incapacità di ideare soluzioni al problema che non siano fantasiosi contratti unici o irrealistici sussidi di disoccupazione.

In Italia lo strumento idoneo a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro esiste dal 2003 e si chiama, come nel resto d'Europa, contratto di apprendistato. Vale la pena ricordarlo perché, purtroppo, per quasi un decennio questo contratto non è stato promosso né dalle Regioni (le quali hanno competenza per quanto concerne i profili formativi dell'istituto) né dalle imprese. Pur riconoscendo tutti le potenzialità positive dello strumento, alla lunga hanno prevalso le diffidenze politiche, le difficoltà burocratiche e la complessità del contratto. Queste, con eccezione per la sola tipologia "professionalizzante", hanno determinato una percentuale di diffusione dell'apprendistato da prefisso telefonico.

Eppure si tratta di un contratto che contiene tutte le caratteristiche ottimali che da sempre vengono associate alla forme contrattuali rivolte ai giovani e che in questi mesi sono spesso oggetto del desiderio di chi teorizza il contratto unico o "di avvenire". Si tratta di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che pure consente la flessibilità della non prosecuzione del rapporto al termine del periodo formativo, previo preavviso alla controparte. Si tratta di un contratto a forte contenuto formativo, che addirittura permette di conseguire titoli scolastici o di alta formazione. Si tratta di una soluzione contrattuale estremamente vantaggiosa per il datore di lavoro, ancor più quello piccolo, dal punto di vista fiscale. Si tratta di un rapporto di lavoro "protetto", che garantisce versamenti previdenziali, ferie e malattia.

Ciononostante la complessità normativa ha favorito il ricorso sostitutivo a stage e contratti a progetto.

Già l'intesa per il rilancio dell'apprendistato firmata ad ottobre 2010 fece capire l'intenzione comune di Governo, Regioni e parti sociali di scommettere nuovamente su questo strumento per contrastare la crescente disoccupazione giovanile. A meno di un anno da quell'accordo il Governo ha concretizzato le intenzioni di promozione dell'apprendistato costruendo una bozza di decreto legislativo che risolve i nodi emersi negli anni e scioglie i lacci che hanno impedito all'apprendistato di decollare.

Lo scorso 3 maggio il Ministro Sacconi ha presentato alle parti sociali i contenuti della riforma dell'apprendistato che è stata confermata dal Consiglio dei Ministri due giorni dopo e che, quindi, sta iniziando il cammino burocratico verso l'approvazione definitiva.

Quali le novità? Innanzi tutto il Ministro del lavoro ha deciso, proprio in forza dell'esigenza di semplicità, di non presentare una lunga serie di interventi correttivi a norme già in vigore, bensì un vero e proprio Testo Unico dell'apprendistato di soli sette articoli, con contestuale abrogazione

delle leggi precedenti. Il testo in apertura chiarisce definitivamente la natura a tempo indeterminato del rapporto di lavoro. Sono stati semplificati i nomi delle tre tipologie contrattuali, ora più comprensibili (apprendistato per la qualifica professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca). Grazie al ricorso a norme “cedevoli” di fronte alle future regolazioni regionali si sono resi da subito operativi l’apprendistato per la qualifica professionale e l’apprendistato di alta formazione e ricerca (la parola “ricerca” è una novità: nel testo del 2003 era prevista solo l’alta formazione), prima praticamente inesistenti. Il Testo Unico scommette apertamente sull’idea del contratto di mestiere, rivolto innanzitutto al lavoro manuale e artigiano. La formazione pubblica smette di avere una pretesa egemonica (tra l’altro mai resa possibile dalla esiguità delle risorse) e viene realmente estesa a tutti per gli insegnamenti di natura trasversale. Si apre alla possibilità dell’utilizzo del contratto di apprendistato per i lavoratori in mobilità (senza oneri aggiuntivi, godendo questi già del sussidio pubblico). È previsto l’utilizzo del contratto anche nel settore pubblico (ove era in vigore ancora la Treu). Viene estremamente responsabilizzata la contrattazione collettiva.

Non si tratta di cambiamenti da poco, ma il vasto consenso raccolto da queste novità e la notevole semplicità guadagnata a favore di imprese e lavoratori sono chiari segnali che indicano la correttezza della strada imboccata dal Governo.

**Emmanuele Massagli**  
Vicepresidente Adapt

\* Il presente articolo è pubblicato anche in *Conquiste del Lavoro*, 13 maggio 2011.  
Per approfondimenti si veda il *Bollettino spec. Adapt* 6 maggio 2011, n. 24, in [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it) e [www.adapt.it](http://www.adapt.it).