

L'apprendistato è meglio

PIER ANTONIO
VARESI*

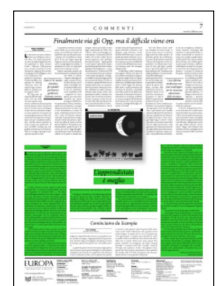
Il recente incontro tra governo e parti sociali ed il documento congiunto Merkel-Sarkozy-Monti sulle strategie per promuovere l'occupazione giovanile hanno riportato al centro dell'attenzione l'apprendistato. Dalle migliori esperienze europee possiamo infatti apprendere che, per contrastare la dicotomia del nostro mercato del lavoro (giovani versus meno giovani), è particolarmente efficace la valorizzazione dell'apprendistato, specie se quest'ultimo è concepito come un canale del sistema educativo. I paesi che utilizzano il sistema formativo di tipo "duale", basato sull'ampio ricorso all'apprendistato (ad esempio Germania e Austria), hanno tassi di disoccupazione giovanile molto bassi, vicini ai tassi di disoccupazione generale.

In Italia, l'intesa tra stato, regioni e parti sociali del luglio 2011 in materia di apprendistato ed il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato) che ne ha recepito i contenuti, non solo hanno rimosso il principale ostacolo alla diffusione di questo tipo di contratto (cioè l'incertezza derivante dal conflitto tra stato e regioni) ma ci hanno consegnato un "nuovo apprendistato" che ha l'ambizione di sostenere l'inserimento al lavoro di tutti i giovani in tutti i settori produttivi. Nell'area di applicazione dell'apprendistato rientra l'intera fascia giovanile dai 15 ai 29 anni, per l'acquisizione di una qualifica contrattuale o di un qualunque titolo di studio (dalla qualifica o diploma professionale, via via fino alla laurea ed al dottorato di ricerca). È prevista, poi, l'estensione dell'apprendistato alla pubblica amministrazione. Il nuovo apprendistato presenta molti vantaggi:

- alle imprese porta in dote incentivi sia sotto il profilo economico (si pensi alla totale fiscalizzazione degli oneri sociali per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti ed alla parziale fiscalizzazione degli stessi per i datori di lavoro con più di 9 dipendenti ed al salario ridotto), sia sotto il profilo normativo;

- ai giovani, invece, offre l'opportunità di innalzare la loro professionalità o di acquisire dei titoli di studio durante lo svolgimento di un contratto di lavoro subordinato che assicura le protezioni sociali (copertura previdenziale-pensionistica ed assistenziale) ed i trattamenti (ferie, tredicesima, tfr, maturazione dell'anzianità di servizio) tipici del lavoro subordinato.

Il disegno è ambizioso e di medio/lungo periodo. Per queste ragioni per dare completa attuazione al complesso disegno del Testo unico occorre tempo. Basti pensare al fatto che il nuovo apprendistato professionalizzante (quello dei tre tipi di apprendistato che può avere nel breve periodo maggiori effetti sul mercato del lavoro) richiede che i contratti collettivi (accordi interconfederali o contratti collettivi nazio-



nali di lavoro) definiscano i profili professionali e la durata e le modalità della formazione per l'acquisizione delle competenze specialistiche, in relazione alla qualificazione contrattuale da conseguire.

Su questo quadro incombe però la scadenza del 24 aprile, data in cui si concluderà la fase transitoria e le assunzioni in apprendistato potranno essere effettuate solo applicando la nuova normativa. Il rischio è che a quella data si arrivi impreparati. In tal caso il paese resterebbe privo di questo istituto perché il d. lgs. n. 167 ha abrogato tutte le norme previgenti, salvaguardando solo un brevissimo periodo transitorio che scade, per l'appunto, il 24 aprile.

Una prima misura (quasi di emergenza) per consentire la piena attivazione dell'apprendistato professionalizzante può essere individuata nella stipulazione di un accordo interconfederale che disciplini tale contratto di lavoro nonché i profili professionali, la durata e modalità di erogazione della formazione tecnico-professionale e specialistica, i meccanismi per la determinazione del salario d'ingresso (quanti livelli massimi di differenza tra il livello iniziale di inquadramento e quello finale o, in alternativa, la percentuale massima di riduzione del salario iniziale, meccanismi di progressione durante l'apprendistato, una soglia minima retributiva non derogabile) e le forme di partecipazione dei fondi interprofessionali al finanziamento della formazione professionale aziendale. A proposito della retribuzione, sarebbe opportuno, al fine di valorizzare la formazione e premiare le aziende che si impegnano in questa direzione, prevedere, come avviene in altri paesi europei, forme di riduzione della retribuzione inversamente proporzionali alla consistenza dell'attività formativa (più formazione, meno salario, meno formazione più salario).

In secondo luogo sarebbe opportuno aumentare gli incentivi economici che accompagnano l'apprendistato:

- aumentare l'entità degli sgravi contributivi;
- prolungare la durata degli sgravi in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato. Tra gli incentivi, pur impropriamente, potrebbe essere annoverato il fatto che il costo della formazione aziendale (a carico del datore di lavoro) viene in parte rimborsato dal Fondo interprofessionale a cui il datore di lavoro aderisce.

In terzo luogo potrebbe essere fissata per legge la durata minima del periodo di prova, stabilendo un limite minimo di 6 mesi (8 /12 mesi nel caso di apprendistato di durata superiore ai 24 mesi).

Infine, sempre per un periodo limitato, sarebbe interessante assecondare la strategia dell'intesa tra stato, regioni e parti sociali dell'ottobre 2010 creando condizioni favorevoli al passaggio dal contratto a progetto (o da collaborazioni con partita Iva) al contratto di apprendistato.

**ordinario di Diritto del lavoro
Università Cattolica*

