

Apprendistato e interpretazioni di buon senso. Brevi considerazioni a proposito di percentuali di stabilizzazione per l'assunzione di apprendisti

Sebbene con motivazioni a volte radicalmente contrapposte, la generalità dei giuslavoristi ha accolto con sfavore le molte novità della riforma Fornero. Lo stesso vale per gli operatori aziendali e i consulenti del lavoro. In attesa dei primi pronunciamenti della magistratura, i benefici in termini di flessibilità in uscita appaiono discutibili e ancora tutti da verificare. Non così è per le flessibilità in entrata nel mercato del lavoro. Chi è stato chiamato a gestire, in questi pochi mesi di operatività della legge n. 92/2012, una nuova assunzione o anche la trasformazione di precedenti contratti temporanei o a progetto si è, infatti, subito trovato a fare i conti con la furia iconoclasta del Legislatore. La scelta di privilegiare le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è stata sostenuta in modo sostanzialmente indiretto. Inasprendo il costo del lavoro temporaneo, per un verso; limitando le situazioni di legittimo ricorso al lavoro atipico e flessibile, per l'altro verso. Non così per l'apprendistato che, almeno sulla carta, viene incentivato dal Legislatore quale contratto prevalente per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Eppure l'apprendistato ancora non decolla. Vari sono i motivi di questa situazione di stallo. Vero è che il Testo Unico del 2011 non è ancora stato adeguatamente implementato, per i profili professionali e la relativa componente formativa, dalla contrattazione collettiva di categoria. Poche sono le intese che hanno previsto una disciplina di dettaglio coerente con le indicazioni del Testo Unico. Tra queste il commercio e gli studi professionali. In molti altri settori opera ancora la disciplina transitoria dettata dagli accordi interconfederali siglati nel mese di aprile, pochi giorni prima della scadenza del regime transitorio. Resta il fatto che, non di rado, l'incertezza applicativa è alimentata anche da interpretazioni contorte. Vere e proprie forzature che complicano non poco la vita degli operatori e rispetto alle quali la legge Fornero non ha particolari colpe. È il caso, da ultimo, della temuta disposizione, introdotta dall'articolo 1, comma 16, della legge n. 92/2012. Ora, è certamente vero che per le imprese con più di dieci dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla stabilizzazione di almeno il 50% degli apprendisti (30% in fase di prima applicazione). Questo però non vuol certo dire che è fatto divieto, a una impresa che non abbia mai assunto in precedenza un apprendista, di assumere in apprendistato. Questa interpretazione, oltre a essere contraria alla finalità della riforma Fornero, è palesemente in contrasto con la lettera e la *ratio* della disposizione. Il nuovo precetto si limita infatti semplicemente a prevedere una clausola volta a penalizzare quel datore di lavoro che, dopo aver assunto apprendisti e beneficiato dei relativi sgravi contributivi, non ne abbia poi confermato in servizio una determinata soglia percentuale. Ciò in conformità alla finalità occupazionale, e non solo formativa, indicata dallo stesso Legislatore della riforma. Sarebbe del resto assurdo sostenere il contrario, impedendo a imprese che non hanno abusato dello strumento, perché ancora non lo hanno utilizzato, il ricorso all'apprendistato per assumere giovani.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it