

Una garanzia per il lavoro dei giovani. Ma quale tipologia di lavoro?

di Giulia Tolve

Secondo il piano europeo della *Youth Guarantee* i giovani dovrebbero potere accedere ad un'opportunità di lavoro o di formazione entro un periodo di quattro mesi dall'uscita dal sistema di istruzione formale o dall'inizio della disoccupazione. Questo è l'obiettivo da raggiungere, definito in modo chiaro dalla Raccomandazione del Consiglio Europeo del 22 aprile 2013.

Alla luce delle legislazioni nazionali dei vari Paesi, è però complesso individuare quali possano essere le tipologie di lavoro più adatte a costituire una vera garanzia.

Con riferimento particolare all'ordinamento italiano, possiamo affermare, da un lato, che una tipologia contrattuale specificamente rivolta ai giovani esiste ed è il contratto di apprendistato, identificato, da ultimo con le disposizioni contenute nella legge n. 92/2012, come lo strumento privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (per l'approfondimento sul tema v. U. BURATTI, *Una "garanzia per i giovani"?* C'è già! Basta ricordarselo, in Boll. Speciale ADAPT, 10 giugno 2013, n. 16).

Dall'altro lato, si evidenzia che la medesima legge di riforma del mercato del lavoro, con l'intento di favorire l'instaurazione di rapporti più stabili e di contrastare l'uso improprio e strumentale delle tipologie contrattuali flessibili, è intervenuta in modo pregnante nella disciplina relativa alla flessibilità in entrata.

È stato infatti previsto un notevole irrigidimento della disciplina del contratto a tempo determinato ed è stata disposta l'abrogazione dell'unica tipologia caratterizzata da contenuto formativo, ovvero il contratto di inserimento (si veda per un approfondimento, G. TOLVE, *Verso la realizzazione di un mercato dinamico e inclusivo: l'abrogazione del contratto di inserimento potrebbe non essere la direzione giusta*, in Boll. ADAPT, 14 maggio 2012, n. 18).

Lo strumento, disciplinato dagli artt. da 54 a 59 del d.lgs. n. 276/2003, era specificamente finalizzato a consentire la collocazione dei giovani (e di determinate categorie di lavoratori svantaggiati) sul mercato, in quanto offriva la possibilità di instaurare un rapporto di durata medio lunga, prevedeva la necessità di predisporre un piano formativo che consentisse l'adeguamento delle competenze del lavoratore al contesto ed era, infine, corredato da un robusto impianto di incentivi.

All'esito di tale abrogazione non esistono, a prescindere dal contratto di apprendistato, forme contrattuali rivolte esclusivamente ai giovani e progettate in modo da tenere conto delle esigenze formative connesse al loro ingresso in un contesto lavorativo.

Questa lacuna genera, anche in considerazione della molteplicità delle esigenze aziendali, il rischio di abusi nel ricorso a tirocini formativi e di orientamento, spesso utilizzati in modo tale da mascherare veri e propri rapporti lavorativi. Di conseguenza, il tirocinio perde la sua funzione originaria, ovvero quella di realizzare la metodologia dell'alternanza e costituire una leva strategica nella fase di integrazione scuola lavoro, ai danni non solo degli stessi giovani lavoratori, ma anche dell'efficienza complessiva del sistema.

Ecco perché risulta necessario riflettere sull'adeguatezza delle soluzioni offerte dall'ordinamento e comprendere, ad esempio, se un lavoro a termine, o un lavoro di tipo flessibile, possano rappresentare opportunità occupazionali di qualità, al fine di definire il grado di coerenza delle diverse tipologie contrattuali con l'obiettivo definito a livello europeo.

Di seguito si propone una scheda di sintesi della disciplina dei vari strumenti contrattuali esistenti e riconducibili alla categoria del contratto di lavoro subordinato, corredata dei riferimenti circa la rilevanza del requisito dell'età del lavoratore e la eventuale presenza di incentivi in favore delle aziende. La scheda è dedicata prevalentemente ai giovani ed ha lo scopo di fornire un supporto per l'orientamento nel mercato del lavoro.

Le tipologie contrattuali esaminate sono state selezionate in ragione della frequenza con cui vengono proposte ai lavoratori giovani. Oltre al contratto di apprendistato, sono stati quindi trattati il contratto a tempo determinato (nel primo semestre dell'anno 2012 si contano 3.683.204 contratti a termine attivati con lavoratori giovani e non, contro un totale di 1.031.949 contratti a tempo indeterminato), il contratto di somministrazione di lavoro (il numero medio dei lavoratori di età non superiore a 39 anni con cui il contratto è stato attivato, nel primo semestre del 2012, risulta di poco inferiore alle 200.000 unità), il contratto di lavoro intermittente (che nel medesimo periodo di riferimento ha interessato 76.785 lavoratori fino a 24 anni di età) ed il contratto a tempo parziale (dati ISTAT, Terzo Rapporto sulla Coesione Sociale, 18 dicembre 2012).

Le tipologie contrattuali utilizzate per l'assunzione dei giovani			
Tipologia contrattuale e disciplina	Rilevanza del requisito dell'età del lavoratore	Incentivi a favore delle aziende	Un giovane deve sapere che...
<p>Contratto di apprendistato</p> <p>Disciplina: T.U. 167/2011 definisce 3 tipologie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale</u>: è finalizzato all'assolvimento dell'obbligo scolastico. Durata: 3 anni o 4 anni (per il conseguimento del diploma quadriennale regionale). ➤ <u>apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere</u>: è volto al conseguimento di una qualifica professionale, mediante una combinazione di formazione teorica e pratica. Durata: massimo 3 anni, elevabile a 5 per i profili artigiani. ➤ <u>apprendistato di alta formazione e ricerca</u>: è volto al conseguimento di diplomi di istruzione superiore, di titoli di studio universitari, compresi i dottorati di ricerca. Durata: rimessa a determinazioni regionali o, in assenza, ad apposite 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale</u>: stipulabile con giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni di età. ➤ <u>apprendistato professionalizzante e o contratto di mestiere</u>: stipulabile con giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni di età (fino al giorno antecedente il compimento del 30° anno di età). ➤ <u>apprendistato di alta formazione e ricerca</u>: stipulabile con giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni di età (fino al giorno 	<p>Incentivi contributivi: il contratto prevede, per le imprese con almeno 10 dipendenti, un'aliquota contributiva agevolata pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini contributivi. La Legge di stabilità 2012 ha stabilito, invece, per i datori di lavoro con al massimo 9 dipendenti, che assumano apprendisti fino al 31/12/2016, uno sgravio contributivo totale per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto.</p> <p>Incentivi normativi: gli apprendisti non rientrano nel</p>	<p>- La sottoscrizione del contratto di apprendistato comporta la predisposizione di un progetto formativo, i cui contenuti sono definiti con riferimento alla qualifica professionale da conseguire e, quindi, ai profili professionali presenti nei sistemi di inquadramento e classificazione del personale contenuti nella contrattazione collettiva. Il piano formativo dovrà essere predisposto entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto. Il percorso formativo verrà attuato attraverso un mix di formazione pratica, on the job, ovvero teorica (con la possibilità che la formazione aziendale venga integrata</p>

<p>convenzioni tra i datori di lavoro e le istituzioni formative.</p>	<p>antecedente il compimento del 30°anno di età).</p>	<p>calcolo della quota dei lavoratori per particolari istituti normativi e contrattuali, quale ad esempio la normativa sui disabili</p> <p>Incentivi economici: il giovane assunto con contratto di apprendistato può essere retribuito per tutta la durata del periodo formativo sulla base di un inquadramento inferiore (sino a due livelli), rispetto alla qualifica da conseguire</p> <p>Incentivi fiscali: le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base imponibile IRAP</p>	<p>dall'offerta pubblica). L'apprendista verrà affiancato, nel suo percorso, da un tutor, che monitora e segue il percorso del giovane in azienda.</p> <p>- Durante il periodo formativo il lavoratore non può essere licenziato se non per giusta causa o giustificato motivo. Le parti possono però recedere dal contratto con preavviso di almeno 30 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione. Se nessuna delle parti recede entro quel termine, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>- Questa tipologia contrattuale permette: a) di coniugare l'esigenza di lavorare, con quella, altrettanto importante, di intraprendere un percorso formativo che porti al conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica professionale; b) di inserirsi in un contesto lavorativo con un contratto qualificato come contratto a tempo indeterminato</p>
<p>Contratto di somministrazione di lavoro:</p> <p>Disciplina: artt. 20 e ss. d.lgs. 276/2003. È una fattispecie che realizza uno schema trilaterale, nella quale un soggetto – l'Agenzia di somministrazione – fornisce ad un altro soggetto – l'utilizzatore – manodopera da lui assunta e retribuita affinché il secondo la impieghi. Il contratto di</p>	<p>Non sono previsti requisiti di età per la tipula del contratto. Quando non espressamente previsto, quindi si deve far riferimento all'età minima per l'ammissione al lavoro, ovvero 16 anni (anche se l'assunzione di</p>	<p>Legati alla tipologia contrattuale con cui avviene l'assunzione</p>	<p>Quando ci rechiamo presso un'Agenzia di somministrazione di lavoro, o inviamo il nostro CV, dobbiamo tenere a mente che, in caso di somministrazione, sarà proprio l'Agenzia ad essere il datore di lavoro. Il contratto di assunzione verrà</p>

<p>somministrazione può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore (salva l'ipotesi di primo contratto, acausale, della durata massima di un anno). Il decreto legislativo n. 24/2012 ha individuato alcune situazioni nelle quali non è necessario indicare le cd. causali di ricorso al contratto di somministrazione; in particolare, il decreto ha stabilito che la causale non deve essere utilizzata nel caso di impiego di lavoratori definibili come «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi del regolamento Ce n. 800/2008. Per quel che qui rileva, rientrano tra i lavoratori svantaggiati tutte le persone prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale- Sono invece considerati come lavoratori molto svantaggiati tutte le persone prive di lavoro da almeno 24 mesi.</p>	<p>minorenni avviene pressochè esclusivamente con contratto di apprendistato).</p>		<p>quindi sottoscritto tra il lavoratore e l'Agenzia. Il lavoratore verrà poi inviato in "missione" presso l'utilizzatore.</p> <p>Da ciò derivano una serie di importanti conseguenze che è bene sapere:</p> <p>Il lavoratore è alle dipendenze del somministratore ma svolge la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore, che esercita il potere direttivo nei confronti del prestatore di lavoro (mentre l'esercizio del potere disciplinare è riservato al somministratore).</p> <p>Le informazioni relative all'indicazione dell'impresa utilizzatrice, alla data di inizio e durata del rapporto, alle mansioni da svolgere, al luogo, all'orario, all'inquadramento e al trattamento economico e normativo delle prestazioni devono essere fornite dal somministratore.</p>
<p>Contratto di lavoro a tempo parziale: un contratto di lavoro (sia esso contratto a termine, a tempo indeterminato, di apprendistato, ecc..), può essere a tempo pieno o a tempo parziale.</p> <p>Disciplina: d.lgs. n. 61/2001 e s.m.i..</p> <p>L'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, sia inferiore alla durata normale della prestazione lavorativa. Il contratto part time può essere di tipo orizzontale, in cui la riduzione di orario rispetto al</p>	<p>Non sono previsti requisiti di età per la tipula del contratto.</p>	<p>Non previsti</p>	<p>Il contratto di lavoro a tempo parziale viene proposto dalle aziende a fronte della necessità, in considerazione della caratterizzazione del contesto organizzativo, di ricorrere a forza lavoro da poter utilizzare in maniera flessibile.</p> <p>Dal punto di vista del lavoratore, il contratto a tempo parziale</p>

<p>tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro, di tipo verticale, in cui la prestazione è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, o di tipo misto.</p> <p>Nel contratto individuale possono essere stabilite clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.</p>			<p>permette una sorta di bilanciamento delle esigenze e degli interessi.</p> <p>Lo strumento permette di conciliare l'attività lavorativa con esigenze legate alla vita personale, la vita familiare, in primo luogo, o lo studio e la formazione.</p>
<p>Contratto di lavoro intermittente.</p> <p>Disciplina: art. 34 e ss. d.lgs. 276/2003 e s.m.i.</p> <p>È un contratto nel quale il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione per lavori di carattere discontinuo o intermittente, o per periodi predeterminati nell'arco della settimana del mese o dell'anno.</p>	<p>Stipulabile con giovani di età compresa tra i 16 ed i 24 anni di età (fino al giorno antecedente il compimento del 24°anno di età). In ogni caso le prestazioni lavorative devono essere rese entro il compimento del 25° anno di età.</p>	<p>Non presenti</p>	<p>Il contratto di lavoro intermittente, anche detto "a chiamata" è stato introdotto nel nostro ordinamento al fine di contrastare pratiche fraudolente, sulla base della considerazione secondo cui forme di lavoro "a chiamata" erano particolarmente diffuse nell'ambito del lavoro nero, ed è proprio pensando a questo fine che si comprende l'apprezzabilità dello strumento. Il contratto può essere di due tipologie: la prima, in cui il lavoratore è contrattualmente obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro (ed in questo caso verrà prevista un'indennità a favore del prestatore di lavoro), la seconda, in cui il lavoratore non è soggetto a questo obbligo.</p>

Giulia Tolve

Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli studi di Bergamo