

Apprendistato: ecco il vero contratto unico

di Michele Tiraboschi

Nel dibattito sulle riforme del lavoro e sulle azioni di contrasto alla precarietà riscuote un discreto successo la proposta, presentata come innovativa, del contratto unico in tre tempi: prova lunga, inserimento su base temporanea, stabilità *ope legis* al termine di un triennio.

Eppure, come ricorda ora il Ministero del lavoro, una siffatta modalità di inserimento nel mercato del lavoro già esiste anche se poco e male utilizzata in questa prospettiva e nelle sue enormi potenzialità. È l'apprendistato della legge Biagi: un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a fasi successive. La prima, durante l'inserimento in azienda, è finalizzata alla acquisizione di un titolo di studio o una qualificazione professionale entro un preciso arco temporale e si sviluppa in un regime di stabilità obbligatoria *ex l. n. 604/1966*. La seconda, al termine del periodo di apprendimento, apre invece la possibilità per il datore di lavoro di sciogliere il vincolo contrattuale in regime di libera recedibilità, senza cioè la tutela dell'art. 18, ovvero, come risulta nella normalità dei casi e come confermano le rilevazioni statistiche, di procedere nel rapporto di lavoro su basi stabili e senza soluzione di continuità.

Questa impostazione, riconducibile a un risalente indirizzo interpretativo della Corte costituzionale, è stata confermata dalla legge Biagi, là dove dispone che il contratto di apprendistato è caratterizzato dalla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c. e dal divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di lavoro nella fase di apprendimento in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Vero è peraltro che, a differenza del contratto unico in tre fasi, che di fatto si sostanzia in un mero rapporto di lavoro a tempo determinato di tipo soggettivo e a libera recedibilità al termine del triennio, il contratto di apprendistato si caratterizza per una maggiore qualità e un più corretto equilibrio tra tutela del lavoratore ed esigenze dell'impresa. Con questa tipologia di lavoro, infatti, la stabilità al termine dell'inserimento temporaneo non è frutto del caso e tanto meno deriva da rigide imposizioni legislative, peraltro facilmente aggirabili portando a termine il rapporto prima del triennio. Nell'apprendistato la stabilizzazione è piuttosto costruita su una logica di convenienze reciproche. L'inserimento iniziale in azienda è sostenuto, per un verso, da rilevanti incentivi economici e normativi che compensano lo sforzo del datore di lavoro di insegnare un mestiere a un giovane alle prime esperienze di lavoro. La formazione e le competenze acquisite nel percorso di apprendistato diventano, per altro verso, valore aggiunto non solo per il singolo apprendista, che acquisisce un titolo di studio, anche universitario, o una qualifica professionale, ma per la stessa per l'impresa che investe in capitale umano accrescendo così la produttività e la qualità della forza lavoro di cui si avvale.

È ben vero, come confermano da anni i preziosi rapporti di monitoraggio dell'Isfol, che solo una ridotta percentuale dei 650 mila apprendisti accede alla formazione pubblica offerta dalle Regioni. Ci attestiamo sul 17,4% su base nazionale. Ma perché allora avventurarci in dibattiti astratti, reclamando l'ennesima epocale riforma del lavoro, quando esistono già oggi strumenti dalle enorme potenzialità che aspettano solo di essere messi a regime?

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it