



Contratto unico vs. Apprendistato?

di Lisa Rustico

Alla soglia del nuovo anno si riaccende la – ormai vecchia – discussione sul “contratto unico”. Di “unico”, a onor del vero, c’è ben poco. A partire dalla definizione di tale formula. Sono infatti numerose – e non poco diverse l’una dall’altra – le proposte di legge che vorrebbero introdurre un nuovo e, appunto, “unico” contratto per l’ingresso delle persone nel mercato del lavoro. Le accomuna la volontà di migliorare la gestione dei molti contratti di lavoro c.d. “flessibili”, che il nostro Paese conosce dal 2003. Semplificando, l’idea è introdurre un contratto che, dopo una prima fase (al massimo triennale) senza articolo 18, diventi a tempo indeterminato, con la possibilità, secondo alcune proposte, che l’impresa possa licenziare per motivo economico ed organizzativo, corrispondendo al lavoratore un’indennità proporzionale all’anzianità. Non è unica nemmeno la risposta alla domanda se il “contratto unico” sostituirà tutte le tipologie contrattuali esistenti, o solo alcune, o le modificherà in parte. E se si applicherà solo ai giovani o anche ai lavoratori adulti. Dipende, in realtà, dalle proposte a cui ci si riferisce. Pare che, in ogni caso, il contratto unico dovrebbe realizzare la promessa di un lavoro più sicuro per tutti, per tutta la vita. Ma sappiamo di vivere un momento in cui il lavoro, più che piacere o non piacere per la formula contrattuale che lo veicola, scarseggia. E, forse, i disoccupati e gli scoraggiati di oggi, non possono permettersi di aspettare una nuova riforma del diritto del lavoro. C’è chi, allora, suggerisce di guardare agli strumenti già disponibili. Come, per i giovani, l’apprendistato. La cui formula, da poco riformata, assomiglia – più o meno da vicino – al contratto unico. Primo, tre anni di formazione, per inserirsi in azienda e imparare un mestiere, ma anche per acquisire un titolo di studio, con la certezza di non perdere il lavoro, se non per giusta causa o giustificato motivo. Secondo, al termine della formazione, una fase “a libera recidibilità”: in cui il datore di lavoro può liberarsi del giovane, senza il prezzo dell’articolo 18. Ma, ammesso che il giovane non sia fuggito prima (come in verità è accaduto fino ad oggi nella maggior parte dei casi), l’impresa non lo abbandonerà: sia perché, nel frattempo, ha investito nella sua crescita professionale, pagandone la formazione e facendo un investimento strategico in termini di risorse umane. Sia perché perderebbe i vantaggi economici che gli spettano, in termini di sgravi contributivi, garantiti per un anno a chi assume apprendisti. La terza fase consisterebbe, quindi, nella prosecuzione dell’apprendistato in un contratto di lavoro standard a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità. Il lavoro più sicuro, per tutta la vita, che oggi tutti sogniamo. Potrebbe quindi essere l’apprendistato la (buona) risposta al dramma dei molti giovani senza formazione né lavoro. E, al contempo, un aiuto all’emergenza delle aziende che non trovano personale adeguatamente qualificato. Così pure, uno strumento di pronta attuazione, in un momento di drammatica emergenza occupazionale. A patto però che l’apprendistato, nelle tipologie disciplinate dal Testo Unico (in vigore dal 25 ottobre 2011), sia finalmente utilizzato come un’opportunità formativa di qualità, da giovani, imprese, famiglie, scuole e università. Senza mettere in secondo piano, come si fa in Italia da anni, la natura formativa del contratto, che invece ne rappresenta il vero tratto distintivo. Non sappiamo quanti e quali giovani diventeranno apprendisti, o con quali contratti otterranno un impiego coloro che apprendisti non vorranno essere. Sappiamo però che non esiste una “unica” soluzione ai problemi del mercato del lavoro italiano. E

che l'apprendistato, se fatto a regola d'arte, non ha rivali, per i giovani che vogliono apprendere un mestiere. La ricetta è scritta, i tempi maturi: non resta che mettersi all'opera. Sapendo che la – buona o cattiva – attuazione delle riforme non dipende solo dalle leggi dello Stato.

Lisa Rustico
Direttore www.fareapprendistato.it