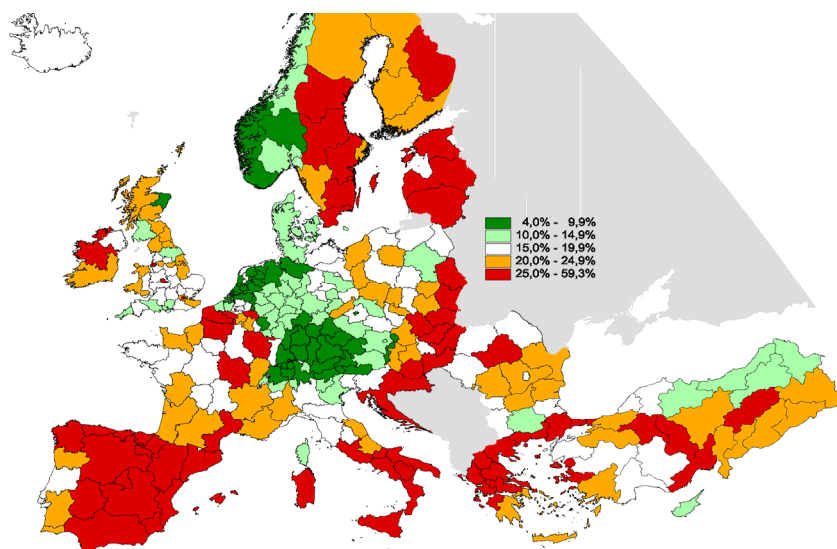




Apprendistato: tabula rasa per un vero rilancio

di Michele Tiraboschi

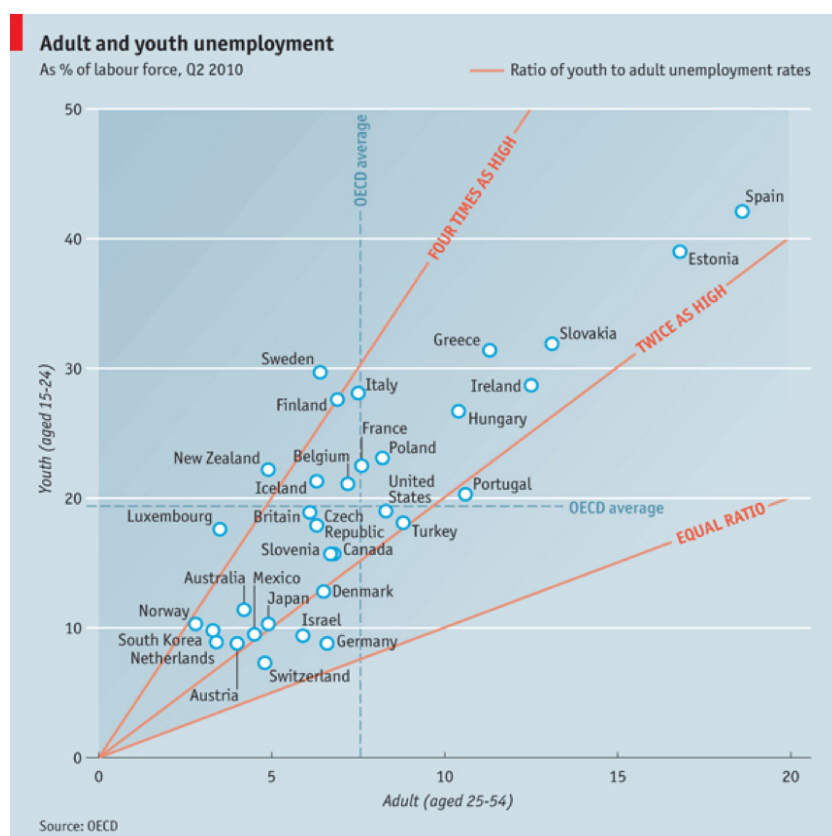
Un contratto che porti a una occupazione stabile. Preceduto da un periodo di formazione effettiva. Sono queste le condizioni indicate da Susanna Camusso per la firma della intesa sulla riforma del contratto di apprendistato da parte della Cgil. Sono esattamente queste le parole utilizzate dal Governo nello schema di decreto legislativo approvato ieri, in prima lettura, dal Consiglio dei Ministri. E forse anche molto di più. Posto che il Governo, enfatizzando un profilo noto ai soli addetti ai lavori, ricorda proprio nelle righe di apertura del decreto che l'apprendistato è un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato ancorché a fasi successive. La prima, durante l'inserimento in azienda, è finalizzata alla acquisizione di una qualificazione professionale o, anche, di un titolo di studio compresi i dottorati di ricerca. La seconda, al termine del periodo di formazione, apre invece la possibilità per entrambe le parti di sciogliere liberamente, senza costi, il vincolo contrattuale 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. A differenza del contratto unico di primo ingresso, che di fatto si sostanzia in un mero rapporto di lavoro a tempo determinato 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 giovane lavoratore ed esigenze della impresa. Con questa forma di lavoro, infatti, la stabilità al termine dell'inserimento iniziale 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 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, un valore aggiunto. Non solo per il singolo apprendista, che acquisisce un titolo di studio, anche universitario, o una qualifica professionale. Ma anche per la stessa impresa che investe in capitale umano accrescendo così la produttività e la qualità della

forza lavoro di cui si avvale e avviando il necessario ricambio generazionale. Perché i giovani che entrano oggi in azienda in apprendistato saranno le "competenze" e le "professionalità" di cui l'impresa potrà avvalersi nel futuro.

Gli addetti ai lavori sanno bene che, in realtà, tutto questo è vero solo sulla carta. O comunque avviene solo nei Paesi più virtuosi, come Germania, Austria e Svizzera, dove non a caso i tassi di disoccupazione giovanile sono grosso modo attestati su quelli degli adulti (vedi i grafici che rappresentano il tasso di disoccupazione giovanile). L'apprendistato oggi in Italia non funziona.



Complice un rebus normativo frutto dell'inestricabile intreccio di normative nazionali, leggi regionali e di ben 450 contratti collettivi nazionali di lavoro. Complice anche la scarsità delle risorse per la formazione pubblica. Con la conseguenza che poco più del 25% degli apprendisti entra formalmente nei percorsi di formazione. Il pregio – e, al tempo stesso, la sfida – del progetto di riforma presentato dal Governo alle parti sociali è tutto qui. Nel tentativo di iper-semplificare la normativa. Racchiusa ora in soli sette articoli di legge nazionale che dettano i principi generali validi sull'intero territorio nazionale. Alla contrattazione collettiva di categoria o ad accordi interconfederali sono invece demandati la disciplina di

dettaglio e gli aspetti della formazione aziendale. In questo progetto vengono le regolamentazioni regionali per dare spazio a un nuovo protagonismo delle Regioni in termini di progettazione e controllo della effettività dei percorsi formativi aziendali integrati da un monte ore formativo di 40 ore annuali per gli aspetti della formazione trasversale. Lo schema di decreto è, indubbiamente, un testo aperto, da discutere e condividere con le Regioni. Ma vi sono ora le condizioni per fare dell'apprendistato il vero contratto per l'occupabilità dei giovani. Un contratto fondato sulla integrazione tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro, che supera la vecchia, quanto artificiosa distinzione tra formazione "interna" e formazione "esterna" all'impresa in modo da rispondere efficacemente alla domanda di competenze da parte dei settori e dei territori in cui le imprese operano.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 6 maggio 2011, con il titolo *Sarà la via maestra per aiutare i giovani*.