

INTERVENTO

# L'apprendistato alla conquista di nuove garanzie

di **Silvia Spattini e Michele Tiraboschi**

**N**otevoli potenzialità sono oggi riconosciute al contratto di apprendistato, quale valida alternativa ai contratti di lavoro precario e garanzia per uno stabile inserimento nel mercato del lavoro. Nell'ottica del rilancio di questa tipologia contrattuale, che ha fatto la storia del lavoro nel nostro Paese, il legislatore ha recentemente riconosciuto l'esigenza di garantire agli apprendisti, tradizionalmente esclusi dalla tutela contro la disoccupazione totale o parziale, adeguati strumenti di sostegno al reddito.

Con l'obiettivo di tutelare i lavoratori esclusi dagli ammortizzatori sociali a regime, il pacchetto "anticrisi" (articolo 19, Dl n. 185/2008) ha previsto una particolare tutela anche per i contratti di apprendistato. In via sperimentale, per gli anni 2009-2011 e sulla base del cofinanziamento degli enti bilaterali, il decreto ha previsto l'estensione dell'indennità di disoccupazione ordinaria agli

apprendisti sospesi dal lavoro o licenziati. Ciò in sostituzione della cassa integrazione, della mobilità e delle indennità di disoccupazione a regime dalle quali sono esclusi. Soprattutto, in attesa del decollo degli ammortizzatori "bilaterali", il pacchetto anti-crisi ha riconosciuto l'applicazione degli ammortizzatori in deroga anche a questa categoria di lavoratori (articolo 19, comma 8, Dl 185/2008). Pertanto, gli apprendisti possono essere ora destinatari della cassa integrazione ordinaria e straordinaria in deroga o della mobilità in deroga.

Più recentemente, il **ministero del lavoro** ha chiarito, con risposta a interpellato n. 52/2009, la possibilità della richiesta della cassa integrazione ordinaria o straordinaria in deroga per gli apprendisti (se manca l'intervento integrativo degli enti bilaterali), contestualmente alla domanda di cassa integrazione ordinaria o straordinaria a regime.

Con la risposta a interpellato

del 10 settembre (n. 69/2009), il **ministero del lavoro** (si veda «Il Sole 24 Ore» di ieri) interviene ora in relazione al riconoscimento del trattamento di integrazione salariale ai lavoratori con contratto di apprendistato in regime di solidarietà. Forma di ammortizzatore sociale preferita ad altre, perché consente la conservazione dei posti di lavoro e/o la riduzione degli esuberanti grazie alla riduzione dell'orario di lavoro su base contrattuale.

Gli apprendisti rientrano nel regime di solidarietà ex articolo 5, comma 5 della legge 236/1993 (per aziende non soggette a cassa integrazione straordinaria), purché la riduzione di orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi. Sono, invece, esplicitamente esclusi (Dm 10 luglio 2009) dal contratto di solidarietà delle aziende rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria (ex legge 863/1984).

Sembra ragionevole ipotizzare, andando anche oltre la risposta all'interpello, che parallelamente al contratto di solidarietà, per gli apprendisti dell'azienda interessata possa essere stipulato persino un contratto di solidarietà in deroga a valere sulle risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga. Una prospettiva questa da non escludere, vista la recente evoluzione normativa e anche contrattuale (si pensi al contratto collettivo nazionale del settore edile, che ha introdotto dal 1° gennaio 2009 una prestazione a favore degli apprendisti, erogata dalle casse edili, in caso di sospensione dal lavoro per eventi meteorologici), tutta a favore del pieno sostegno a questo contratti. Una prospettiva, anzi, da auspicare per consentire il definitivo rilancio di un contratto di qualità come l'apprendistato che certo rappresenta oggi, per il settore privato, l'unico contratto a contenuto formativo su cui costruire una politica di incentivazione dell'occupazione giovanile.

## LA STRATEGIA

Il contratto deve essere valorizzato poiché è lo strumento per incentivare l'occupazione giovanile

