

Il sistema previdenziale ha cominciato, da tempo, a seguire le linee evolutive dell'attuale mercato del lavoro, offrendo garanzie e tutele ai nuovi rischi e ai nuovi bisogni del "lavoro che cambia", ma lunga è ancora la strada da percorrere.

Nonostante alcune (timide) aperture rinvenibili nelle linee-guida di attuazione della c.d. "legge Fornero", il lungo cammino di transizione dalla scuola al lavoro, che contraddistingue la carriera di moltissimi giovani, è quasi del tutto sprovvisto di tutele previdenziali.

La connessione tra prestazione pensionistica e contribuzione versata, introdotta con il metodo contributivo, impone un interrogativo sull'opportunità di valorizzare, ai fini previdenziali, il periodo di "non lavoro" rappresentato dal tirocinio. Tuttavia, a prescindere dal dibattito teorico sulla possibilità di attrarre i tirocinanti nell'alveo dei soggetti protetti, un rapido esame svela che le fragili prospettive previdenziali dei giovani non potranno giovare in maniera sostanziale di contributi correlati ad importi esigui come quelli previsti dalle linee guida, che ritengono «congrua un'indennità non inferiore a 300 euro lordi mensili».

Per garantire al giovane il riconoscimento, ai fini pensionistici, del periodo di tirocinio, potrebbero essere previsti meccanismi più coerenti con la *ratio* dell'istituto come il riscatto, uno strumento di contrasto alla discontinuità lavorativa che, se pur a titolo oneroso, consente al lavoratore di recuperare periodi della vita produttiva che non hanno dato luogo a contribuzione o che hanno comportato un versamento contributivo ridotto.

Così è previsto per la laurea e per i dottorati di ricerca senza borsa o, ancora, per i periodi di sosta dei lavoratori a tempo parziale e per le fasi di assenza dall'attività lavorativa da parte dei lavoratori stagionali, temporanei o discontinui (d.lgs, n. 564/1996), ipotesi, queste, che presentano alcuni profili di analogia con il tirocinio.

Per la verità, è già contemplata la riscattabilità dei periodi di tirocinio quale esperienza pratica

finalizzata all'accesso al lavoro, ove svolti nel settore della sanità (artt. 6, 9 e 26 della legge 18 aprile 1975, n.148) e il riscatto del tirocinio professionale è disciplinato dai regolamenti di molte Casse di previdenza dei liberi professionisti, in virtù della loro autonomia patrimoniale e gestionale.

Sebbene, allo stato, sia privo di effettività, l'articolo 6, comma 3 del d. lgs. n. 564/1996 aveva già previsto che «i periodi corrispondenti alle tipologie di inserimento nel mercato del lavoro» potessero beneficiare del riscatto, ampliando l'ambito di operatività della norma che consentiva la riscattabilità dei periodi di formazione, finalizzati all'acquisizione di titoli o competenze professionali richiesti per l'assunzione al lavoro o per la progressione di carriera.

Ricomprendere sotto l'ombrello protettivo del *welfare* i periodi finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro sembra coerente con l'idea di tirocinio presente nel legislatore della c.d. "legge Treu", immaginato come un percorso formativo o di orientamento di qualità in ambiente produttivo. A prescindere dal dibattito sulla natura dell'istituto, infatti, il tirocinio non è mai semplicemente un rapporto di lavoro, ma è soprattutto una metodologia formativa "*for work, at work, through work, and from work*".

Certo, a conclusioni differenti si potrebbe pervenire ove lo *stage* fosse utilizzato come "mera esperienza di lavoro" a basso costo, depotenziandone l'originaria funzione di addestramento pratico preordinato all'assunzione. In tal caso, non si giustificerebbe l'intervento "protettivo" del legislatore né tantomeno la scelta di far gravare sul singolo beneficiario l'onere del riscatto, talmente oneroso (è previsto il versamento della riserva matematica), da comportare il rischio, nei fatti, di un suo mancato utilizzo.

Va riconosciuto, infatti, che l'aspetto più problematico connesso alla necessità di rimediare, con il riscatto, ai vuoti di tutela non coperti da contribuzione previdenziale che affliggono i lavoratori non *standard*, risiede nell'onerosità dello strumento. Il suo costo, difficile da sostenere da parte di soggetti titolari di rapporti di lavoro non stabili con entrate di ammontare fluttuante, ne potrebbe rendere marginale l'utilizzo.

Tuttavia, il legislatore potrebbe contemplare scelte tese a favorire i giovani, specie in considerazione dell'interesse pubblicistico che riveste la formazione.

Si potrebbe offrire al tirocinante la possibilità di dilazionare l'onere da riscatto in un periodo di tempo ragionevole, senza l'applicazione di interessi per la rateizzazione, come è stato disposto con la legge n. 247 del 2007 (art. 1, comma 77) in materia di riscatto del corso legale degli studi universitari (120 rate mensili). Un simile intervento, tuttavia, sarebbe legittimato, a parere di chi scrive, solo se rivolto ad ampliare le maglie protettive delle tutele rispetto ad un percorso formativo autentico.

Per garantire ai giovani la prospettiva di una pensione dignitosa, servono risposte ricche di slanci costruttivi e di progettualità, che si muovano in direzione del processo evolutivo del nostro sistema di sicurezza sociale.

Luisa Tadini

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Scarica il pdf 