

Giovani. Alle agevolazioni nazionali del contratto si sovrappongono quelli regionali

Apprendistato, aiuti in tanti rivoli

di **Michele Tiraboschi**

Sgravi contributivi graduati in base alla dimensione aziendale. Sotto-inquadramento salariale o, in alternativa, una retribuzione percentualizzata e progressiva rispetto al trattamento economico finale. Incentivi fiscali per la formazione erogata che è esclusa dalla base di calcolo dell'Irap. Ulteriori bonus contributivi, per dodici mesi, in caso di conferma in servizio a tempo indeterminato al termine del periodo formativo. Robusti incentivi normativi, rispetto all'ordinario rapporto di lavoro subordinato, tra cui la non applicazione della normativa limitativa dei licenziamenti una volta conclusa la fase formativa.

Non solo burocrazia, dunque, e vincoli più culturali che normativi. La scelta di un'impresa di ricorrere all'apprendistato è sostenuta, in tutte le molteplici articolazioni tipologiche di cui al Testo Unico del 2011, da una generosa dotazione di incentivi economici e contrattuali che dovrebbero quantomeno ammortizzare gli oneri formativi e anche alcune complicazioni gestionali legate all'implementazione, giorno dopo giorno, di un piano formativo individuale che, per funzionare, deve essere personalizzato in funzione della età e delle pregresse esperienze dell'apprendista, del tipo di mansione e del settore pro-

duttivo di riferimento.

Il quadro delle agevolazioni per l'apprendistato non si ferma comunque qui.

A livello nazionale ricordiamo, accanto al bonus giovani di cui al pacchetto Letta-Giovanini, il Progetto Fixo - scuola&università che ha come obiettivo la promozione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca e il Progetto Amva - Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale relativo ad azioni di sistema per incentivare il contratto di apprendistato, la creazione delle botteghe di mestiere e il trasferimento di azienda.

Di un certo rilievo è poi la cosiddetta staffetta generazionale: una iniziativa promossa e finanziata dal ministero del Lavoro (decreto direttoriale 807 del 19 ottobre 2012) che ha avuto attuazione in alcune regioni (Lombardia, Emilia-Romagna, Campania) e che prevede l'assunzione di giovani, anche in apprendistato, a fronte di una conversione a tempo parziale del contratto di lavoratori *senior* della medesima azienda.

Molteplici sono poi le iniziative regionali, mappate in un recente studio **Adapt** (www.adapt.it), dirette a promuovere, con ulteriori incentivi economici, l'utilizzo dell'apprendistato vuoi quale strumento privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (Calabria, Lombardia, Molise), vuoi quale percorso di integrazione

e raccordo tra scuola, università e lavoro (Abruzzo, Lazio, Lombardia, Molise, Basilicata, Veneto, Piemonte, Emilia-Romagna, Toscana), vuoi infine quale modalità di contrasto dell'abbandono scolastico e della esclusione sociale (Calabria, Liguria).

Un quadro imponente di misure, dunque, che risulta tuttavia alquanto frammentato per tipologia di incentivo, intensità del finanziamento, ambito territoriale e temporale di applicazione, forma di apprendistato finanziata. Critica appare, in non poche circostanze, anche la concreta fruibilità di queste misure per via di procedure burocratiche farraginose e di non facile gestione da parte delle imprese soprattutto quelle di dimensioni minori.

Un contributo alla ricomposizione e semplificazione del variegato quadro degli incentivi all'apprendistato potrebbe ora arrivare dalla imminente attuazione del piano «Garanzia giovani» (si veda l'approfondimento a pagina 9). Obiettivo dichiarato del Governo è infatti quello di razionalizzare e omogeneizzare le misure esistenti riconducendole a un quadro unitario. Ciò anche in considerazione del fatto che, con il varo della «Garanzia giovani», i servizi di orientamento al lavoro dovranno offrire ai giovani, entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dalla uscita dal sistema di istruzione formale, una proposta di stage

o una più robusta occasione di lavoro anche per il tramite di un contratto di apprendistato che, col supporto della rete Eures, potrà pure essere svolto all'estero.

Non è ancora dato sapere quali saranno i criteri del processo di razionalizzazione ipotizzato dal Governo. Dal piano italiano di attuazione della «Garanzia giovani» si può allo stato desumere l'intenzione di intensificare e concentrare le misure di incentivazione economica sull'apprendistato di primo livello, quello che più si avvicina al modello di formazione duale tedesco, funzionale all'acquisizione di una qualifica triennale o di un diploma quadriennale.

Ciò appare condivisibile anche per superare le storiche diffidenze verso la presenza di minori in azienda come pure si propone, tramite una dotazione finanziaria ad hoc, il recente decreto Carozza. Vero è infatti che se in Germania il 60% degli apprendisti ha meno di 18 anni, in Italia la percentuale scende a un modesto 2,7% per cento a conferma del mancato decollo dell'apprendistato di tipo scolastico e di primo orientamento al lavoro dei giovanissimi che è quello che, a livello internazionale e comparato, ha sin qui fornito i migliori risultati in termini di transizione dalla scuola al lavoro e di contrasto alla disoccupazione giovanile attraverso il metodo della alternanza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL VENTAGLIO

Gli sconti vanno dagli sgravi dei contributi in base alla dimensione dell'azienda alla retribuzione graduata e progressiva