



Corso su
Lavoro e flessibilità dell'occupazione

SE IL LAVORO NON E' UNA MERCE ...

Pier Antonio Varesi ()*

**L'apprendistato, un istituto di stampo europeo
per l'occupazione giovanile.**

Il recente incontro tra Governo e parti sociali ed il documento congiunto Merkel – Sarkozy - Monti sulle strategie per promuovere l'occupazione giovanile hanno riportato al centro dell'attenzione l'apprendistato.

Dalle migliori esperienze europee possiamo infatti apprendere che, per contrastare la dicotomia del nostro mercato del lavoro (giovani *versus* meno giovani), è particolarmente efficace la valorizzazione dell'apprendistato, specie se quest'ultimo è concepito come un canale del sistema educativo (v. tab. 1).

I Paesi che utilizzano il sistema formativo di tipo “duale”, basato sull'ampio ricorso all'apprendistato (v. ad es. Germania ed Austria), hanno tassi di disoccupazione giovanile molto bassi, vicini ai tassi di disoccupazione generale. In altri termini, il sistema formativo duale, offrendo ai giovani l'opportunità di percorrere l'intero percorso di istruzione (dalla qualifica fino alla laurea) in alternanza tra studio e lavoro (in apprendistato), è quello che in Europa dimostra di riuscire meglio a contrastare fenomeni di segregazione dei giovani rispetto all'occupazione.

(*) Professore ordinario di Diritto del lavoro – Università Cattolica Sacro Cuore



Istituto De Gasperi - Bologna



In Italia, l'intesa tra Stato, Regioni e parti sociali del luglio 2011 in materia di apprendistato ed il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (Testo Unico dell'apprendistato) che ne ha recepito i contenuti, non solo hanno rimosso il principale ostacolo alla diffusione di questo tipo di contratto (cioè l'incertezza derivante dal conflitto istituzionale tra Stato e Regioni) ma ci hanno consegnato una "nuovo apprendistato" che **ha l'ambizione di sostenere l'inserimento al lavoro di tutti i giovani in tutti i settori produttivi**. Nell'area di applicazione dell'apprendistato rientra, infatti, l'intera fascia giovanile in età dai 15 ai 29 anni, per l'acquisizione di una qualifica contrattuale o di un qualunque titolo di studio (dalla qualifica o diploma professionale, via via fino alla laurea ed al dottorato di ricerca). E' prevista, inoltre, l'estensione dell'apprendistato alla pubblica amministrazione.

Questa ambizione fa leva sui significativi vantaggi che offre sia alle imprese che ai giovani:

- alle imprese porta in dote incentivi sia sotto il profilo economico (si pensi alla totale fiscalizzazione degli oneri sociali per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti ed alla parziale fiscalizzazione degli stessi per i datori di lavoro con più di 9 dipendenti ed al salario ridotto), sia sotto il profilo normativo (tra cui la possibilità di sciogliere liberamente il rapporto al termine dell'apprendistato e l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici per l'applicazione di particolare normative); né va trascurato il vantaggio di poter governare con lungimiranza il processo di acquisizione e di formazione delle proprie maestranze in relazione agli effettivi fabbisogni di competenze;
- ai giovani, invece, offre l'opportunità di innalzare la loro professionalità o di acquisire dei titoli di studio durante lo svolgimento di un contratto di lavoro subordinato che assicura le protezioni sociali (copertura previdenziale-pensionistica ed assistenziale) ed i trattamenti (ferie, tredicesima, t.f.r., maturazione dell'anzianità di servizio) tipici del lavoro subordinato.

L'apprendistato già ora si configura, dunque, come un contratto che aspira ad un ruolo centrale nell'occupazione giovanile e che compete, anche per quanto riguarda il costo del lavoro, rispetto ad altre forme di lavoro (ad es. rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative, comprese quelle a progetto).

Il disegno è ambizioso e di medio/lungo periodo. Per queste ragioni per dare completa attuazione al complesso disegno del Testo Unico occorre del tempo. Basti pensare al fatto che il **nuovo apprendistato professionalizzante** (quello dei tre tipi di apprendistato che può avere nel breve periodo maggiori effetti sul mercato del lavoro) richiede che i contratti collettivi (accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali di lavoro) definiscano i profili professionali e la durata e le modalità della formazione per l'acquisizione delle competenze specialistiche, in relazione alla **qualificazione contrattuale** da conseguire. L'operazione richiede del tempo perché tutti i contratti collettivi di categoria dovrebbero identificare con puntualità i profili professionali specifici del settore di riferimento e poi dovrebbero indicare struttura e durata dei percorsi di formazione per il raggiungimento degli obiettivi formativi prefissati. Si tratta di costruire un sistema, utile poi per tutta la formazione aziendale (quindi anche per la formazione continua). Ma, sul punto, le parti sociali sembrano attendiste, in attesa della conclusione del confronto con il Governo sul mercato del lavoro.

Su questo quadro incombe però la **scadenza del 24 aprile**, data in cui si concluderà la fase transitoria e le assunzioni in apprendistato potranno essere effettuate solo applicando la nuova normativa. Il rischio è che a quella data si arrivi impreparati. In tal caso il Paese resterebbe privo di questo istituto perché il d. lgs. n. 167 ha abrogato tutte le norme previgenti, salvaguardando solo un brevissimo periodo transitorio che scade, per l'appunto, il 24 aprile.

E' bene dunque agire rapidamente per rimuovere gli impedimenti all'accesso al nuovo apprendistato e introdurre misure incentivanti che siano in grado di dare uno choc al mercato del lavoro giovanile.

Una prima misura (quasi di emergenza) per consentire la piena attivazione dell'apprendistato professionalizzante può essere individuata nella stipulazione di un **Accordo interconfederale** che disciplini tale contratto di lavoro (si vedano in proposito i punti da a) ad m) dell'art. 2, c.1 del d. lgs. n. 167) nonché i **profili professionali, la durata e modalità di erogazione della formazione tecnico-professionale e specialistica, i meccanismi per la determinazione del salario d'ingresso** (quanti livelli massimi di differenza tra il livello iniziale di inquadramento e quello finale o, in alternativa, la percentuale massima di riduzione del salario iniziale, meccanismi di progressione durante l'apprendistato, una soglia minima retributiva non derogabile) e le **forme di partecipazione dei Fondi interprofessionali al finanziamento della formazione professionale aziendale**. A proposito della retribuzione, sarebbe opportuno, al fine di valorizzare la formazione e

premiare le aziende che si impegnano in questa direzione, prevedere, come avviene in altri Paesi europei, forme di riduzione della retribuzione inversamente proporzionali alla consistenza dell'attività formativa (più formazione, meno salario; meno formazione più salario).

Questo Accordo dovrebbe avere **carattere cedevole** nei confronti dei contratti collettivi nazionali di categoria: man mano che a livello categoriale verranno definite regole specifiche, queste subentreranno automaticamente a quelle stabilite dall'Accordo interconfederale.

In secondo luogo sarebbe opportuno aumentare gli incentivi economici che accompagnano l'apprendistato. Per dare un **forte impulso alle assunzioni in apprendistato professionalizzante** si potrebbe, per un periodo di due anni:

- **aumentare l'entità degli sgravi contributivi**, azzerandone l'importo per tutti i datori di lavoro per i tre anni di durata massima (o, in alternativa, azzerandone l'importo per un periodo più breve, ad es. 24 mesi, e poi avviando un graduale innalzamento);
- **prolungare la durata degli sgravi in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato** (attualmente lo sgravio è per i 12 mesi successivi alla scadenza dell'apprendistato; si potrebbe pensare ad un prolungamento fino a 18 o 24 mesi);
- Tra gli incentivi, pur impropriamente, potrebbe essere annoverato il fatto che **il costo della formazione aziendale (a carico del datore di lavoro) viene in parte rimborsato dal Fondo interprofessionale a cui il datore di lavoro aderisce.**

In terzo luogo potrebbe essere fissata per legge la **durata minima del periodo di prova, stabilendo un limite minimo di 6 mesi** (8 /12 mesi nel caso di apprendistato di durata superiore ai 24 mesi).

Infine, sempre per un periodo limitato, sarebbe interessante assecondare la strategia dell'Intesa tra Stato, Regioni e parti sociali dell'ottobre 2010 creando **condizioni favorevoli al passaggio dal contratto a progetto (o da collaborazioni con partita IVA) al contratto di apprendistato.** A questo fine potrebbero essere identificati rapporti di lavoro caratterizzati da alcuni requisiti (ad es. contratti stipulati nell'anno 2011 con giovani fino a 29 anni, svolti in monocommittenza e di durata non inferiore a 12 mesi) e si potrebbe incentivare la stipulazione, da parte dello stesso committente con lo stesso lavoratore, di un contratto di apprendistato. L'incentivo potrebbe consistere in un beneficio economico una tantum (che andrebbe ad aggiungersi ai benefici sopra indicati) ed eventualmente in agevolazioni normative. Queste misure incentivanti andrebbero

accompagnate da un'intensa attività di verifica da parte degli uffici ispettivi sulla genuinità dei contratti a progetto e delle collaborazioni con partita IVA riguardanti giovani.

Tab. 1 Unione europea -Tassi di disoccupazione giovanile (15-25 anni)

	Male		Female		< 25 years	25-74 years
	2005	2010	2005	2010	2010	2010
EU-27	8.3	9.7	9.8	9.6	20.9	8.3
Euro area	8.2	9.9	10.3	10.3	20.7	8.9
Belgium	7.6	8.1	9.5	8.5	22.4	7.0
Bulgaria	10.3	10.9	9.8	9.5	23.2	9.1
Czech Republic	6.5	6.4	9.8	8.5	18.3	6.4
Denmark	4.4	8.2	5.3	6.6	13.8	6.2
Germany	11.4	7.5	10.9	6.6	9.9	6.7
Estonia	8.8	19.5	7.1	14.3	32.9	15.0
Ireland	4.6	16.9	4.1	9.7	27.8	11.9
Greece	6.1	9.9	15.3	16.2	32.9	11.1
Spain	7.1	19.7	12.2	20.5	41.6	18.0
France	8.4	9.4	10.3	10.2	23.3	8.2
Italy	6.2	7.6	10.1	9.7	27.8	7.0
Cyprus	4.3	6.4	6.5	6.7	17.8	5.3
Latvia	9.1	21.7	8.7	15.7	34.5	16.6
Lithuania	8.2	21.2	8.3	14.5	35.1	16.1
Luxembourg	3.6	4.0	6.0	5.3	16.1	3.8
Hungary	7.0	11.6	7.4	10.7	26.6	10.0
Malta	6.4	6.6	8.9	7.2	12.9	5.6
Netherlands	4.9	4.4	5.8	4.5	8.7	3.7
Austria	4.9	4.6	5.5	4.2	8.8	3.7
Poland	16.6	9.3	19.2	10.0	23.7	8.1
Portugal	6.8	10.0	8.8	12.1	22.4	10.0
Romania	7.8	7.9	6.4	6.5	22.1	5.8
Slovenia	6.1	7.5	7.1	7.1	14.7	6.5
Slovakia	15.5	14.2	17.2	14.6	33.6	12.5
Finland	8.2	9.1	8.6	7.6	21.4	6.6
Sweden	7.7	8.5	7.6	8.2	25.2	5.9
United Kingdom	5.2	8.6	4.3	6.8	19.6	5.8
Croatia	11.6	11.0	13.9	12.8	30.7	9.4
Turkey	9.1	10.4	9.3	11.4	19.7	8.8
Norway	4.7	4.0	4.3	3.0	8.9	2.6
United States	5.1	10.5	5.1	8.6	18.4	8.2
Japan	4.6	5.4	4.2	4.6	9.3	4.7

Source: Eurostat (une_rt_a)