

## L'apprendistato dopo la legge Fornero

di Sabrina Chiarelli

Esattamente dopo un anno dalla Riforma Fornero ci ritroviamo alla vigilia dell'approvazione di un nuovo pacchetto di misure sul lavoro, in un clima di attesa e speranze.

Interventi che muovono dall'ambizione, del tutto condivisibile, di ridare slancio all'occupazione giovanile e dal tentativo di creare nuove opportunità attraverso soluzioni la cui *ratio* ed efficacia destano tuttavia non poche perplessità.

La storia sembra ripetersi, e nella disperata ricerca di ricette miracolose probabilmente non ci si sofferma a riflettere in maniera adeguata sugli strumenti già a disposizione di tutti quei soggetti che sono i veri protagonisti del mercato del lavoro.

*In primis* i giovani e le stesse imprese, senza trascurare altri attori fondamentali: le parti sociali che, nel rappresentare e mediare le contrapposte esigenze di cui sono portatrici sono di fatto i veri fautori del cambiamento.

Piccole riflessioni che assumono un significato cruciale se si pone l'attenzione su uno dei temi più dibattuti, su cui si è fondato l'intervento riformatore promosso dal Ministro Fornero, e su cui sembrano concentrarsi anche le attenzioni del nuovo Governo: ancora una volta l'apprendistato. Impossibile dimenticare come nelle intenzioni e nelle stesse premesse della legge 18 giugno 2012, n. 92, fosse sottolineata l'opportunità di valorizzare tale tipologia contrattuale quale *“modalità di ingresso prevalente di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro”* per *“realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione [...], alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione.”*

Ed oggi ci troviamo ad assistere all'affermazione della presunta inevitabilità di ulteriori modifiche. Lo si può anche condividere. Occorre però vedere quali sono le proposte... cosa vanno a toccare... da quali presupposti muovono.... e riflettere sull'effettivo bisogno di andare a ricercare chissà quali formule magiche.

Le possibili novità, dunque, il loro significato ed il bilancio, la possibile chiave di lettura dell'esistente ed il suo valore... forse non compreso, non valorizzato adeguatamente.

Nella rassegna stampa di qualche giorno fa, nel descrivere le *“prime correzioni alla legge Fornero”* si annunciava l'ampliamento dell'apprendistato mediante l'alleggerimento dei *“vincoli sulla formazione”* e la riduzione della c.d. percentuale di conferma (Salvia L., *Decreto sui giovani, pause corte per rinnovare i contratti a termine*, Corriere della sera, 18 giugno 2013). Lo stesso articolo precisava come i sindacati non condividessero simili soluzioni, ma chiedessero di non esagerare con la flessibilità, lasciando eventualmente spazio, soprattutto con riferimento all'apprendistato, agli accordi fra le stesse parti sociali.

Sul Sole24 Ore dello stesso giorno si ventilava la sospensione, per un periodo di 2 anni, dell'efficacia delle norme sulla formazione trasversale al fine di consentire alle Regioni di definire criteri uniformi su tutto il territorio nazionale (G. Pogliotti, *Lavoro, contratti a termine, verso le norme pre-Fornero*, IlSole24Ore, 18 giugno 2013). Ebbene, poche indicazioni che tuttavia offrono importanti spunti di riflessione su quella che è l'effettiva consapevolezza del valore del contratto di apprendistato, e, a ben vedere, potrebbero costituire, al contempo, una significativa chiave di lettura

delle molteplici, quanto semplici (e preoccupanti), cause della scarsa diffusione di questa tipologia contrattuale.

Senza dati alla mano, senza troppi sofismi e congetture, ma con incredibile sconcerto, di fronte a proposte c'è da domandarsi se il mancato decollo di quella che è una straordinaria opportunità per tutti i soggetti coinvolti nel mercato del lavoro, più che a pretestuose difficoltà legate all'impianto normativo e agli adempimenti formativi, debba imputarsi in realtà ad una forte miopia e scarsa lungimiranza, ancora una volta, da parte di coloro che dovrebbero piuttosto favorire e cogliere il significato di questa importante leva occupazionale.

La sospensione delle norme regionali non appare comprensibile nella misura in cui le regole sulla formazione ci sono e non occorre alcun intervento chiarificatore.

Il Testo Unico dell'apprendistato, frutto, giova probabilmente ricordarlo, di un'ampia opera di concertazione, ha contribuito non poco alla semplificazione e alla definizione delle regole portanti della disciplina di riferimento.

Non solo. Le successive modifiche ed i numerosi interventi delle Circolari Inps, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fino alla più recente dell'Inail, hanno consentito il venir meno di ogni possibile dubbio in merito alle regole da seguire ai fini della concreta applicazione.

Peraltro, se si leggono in maniera sistematica i diversi interventi che si sono succeduti nel tempo, è evidente come il *file rouge* è, in maniera del tutto sana e coerente, proprio la formazione e la sua effettività; l'importante, volendo banalizzarlo, è che essa sia garantita.

L'assenza di una disciplina di riferimento rappresenta ormai un alibi non più sostenibile: è stato valorizzato il ruolo delle parti sociali, depositarie del potere di costruire le proprie regole del gioco anche in assenza (per quanto si tratti di casi davvero residuali) del recepimento della disciplina di cui al Testo Unico da parte dei contratti collettivi o degli accordi interconfederali (vd. Interpello del Ministero del Lavoro n. 4 del 5 febbraio 2013).

E se anche vi fossero delle concrete difficoltà, vale la pena ricordare come la legge abbia finalmente messo nero su bianco la possibilità di avvalersi di risorse in apprendistato nell'ambito della somministrazione, legittimando (e poi ampliando ulteriormente attraverso l'introduzione, all'interno dell'articolo 20, comma 3, D.lgs. 276/2003, della lettera i ter) l'intervento delle Agenzie per il lavoro all'assunzione e alla formazione di apprendisti presso e a favore di un'impresa utilizzatrice.

Non vi è dunque alcun bisogno di intervenire: occorre (solo) un'assunzione di responsabilità delle parti sociali, e cioè di quei soggetti che hanno davvero in mano la possibilità del cambiamento.

Senza dimenticare (ma anzi, tenendo ben presente) come l'alleggerimento proposto da qualcuno rischierebbe di arrecare un forte *vulnus* a quello che è il vero cuore dell'apprendistato, la sua ragion d'essere e il suo valore (per i giovani e per l'impresa): la formazione.

Senza questa il nulla. Solo una "*flessibilità esasperata*" che si rischia di creare un nuovo contratto a termine a basso costo, il cui ricorso sarebbe incentivato solo da dinamiche di risparmio, a detrimento dei giovani, ma anche delle stesse imprese e, in definitiva, del sistema nel suo complesso.

Per quanto riguarda, infine, l'eventualità di una riduzione o addirittura dell'eliminazione della c.d. percentuale di conferma (la conferma in servizio di una certa quota di apprendisti quale onere da rispettare ai fini di nuove assunzioni di apprendisti), è innegabile come una simile norma potesse costituire, nelle intenzioni del legislatore, un mezzo per incentivare l'assunzione definitiva a tempo indeterminato. Tuttavia, e questo è il punto cruciale da tener presente, la previsione o meno di tale onere dovrebbe risultare del tutto indifferente nella logica promozionale che gli si intende attribuire. Questa conclusione si impone, a ben vedere, se si riflette, ancora una volta e per un solo istante, sul significato del contratto di apprendistato: se utilizzato in maniera genuina, valorizzando la formazione, non vi sarebbe neppure bisogno di alcun meccanismo di incentivo (e addirittura di gabelle matematiche, sterili e che per come sono congegnate si prestano anzi all'elusione).

Quali imprese si lascerebbero infatti sfuggire l'opportunità di tenere con sé una risorsa che essa stessa ha contribuito a plasmare? Probabilmente il vero interrogativo è un altro: le imprese, gli stessi giovani (che lottano contro la diffidenza e le arretratezze culturali che nell'immaginario collettivo

accompagnano questo strumento o addirittura lo disprezzano), le organizzazioni sindacali, le associazioni di categoria e gli enti bilaterali, sono capaci di comprendere quest'opportunità e di raccogliere questa sfida? Occorre davvero re-intervenire? Non è forse sufficiente ripartire dall'esistente... con un'assunzione di responsabilità? Come suggerisce l'editoriale... è tempo di scelte! Profonde e concrete.

*Sabrina Chiarelli*

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli studi di Bergamo  
@SabrinaSachy