

## **Apprendistato: no scorciatoie nominalistiche, ma svolta culturale**

di Michele Tiraboschi

Presentata come soluzione al grave problema della occupazione giovanile, la riforma del mercato del lavoro stenta a decollare. La congiuntura economica internazionale non è certo favorevole. Ancor di più non aiuta, tuttavia, l'aver confuso il lavoro flessibile, regolato dalla legge Biagi, con la precarietà. Le nuove rigidità in entrata – e l'incremento del costo del lavoro temporaneo – si sono così tradotti in maggiore disoccupazione, soprattutto giovanile. E non poteva essere diversamente in un Paese come il nostro caratterizzato da una imponente economia sommersa e da un tessuto produttivo di piccole imprese poco o nulla interessate alle modifiche, peraltro timide e confuse, dell'articolo 18.

La posizione manichea assunta con riferimento ai contratti flessibili si è rivelata un grave errore anche in relazione al tentativo – sin qui fallito – di rilanciare l'apprendistato quale risposta alla disoccupazione dei giovani.

Numerosi osservatori ritengono che si tratti di un problema puramente nominalistico. La parola apprendistato non piace, richiama ai più qualcosa di vecchio. Come se cambiare un nome, peraltro diffuso e apprezzato in tutto il mondo, fosse sufficiente per superare lo storico ritardo del nostro Paese nella costruzione di stabili percorsi di transizione scuola-lavoro. Senza sottovalutare il rischio di replicare, con il semplice cambio di nome, note e sfortunate vicende del passato. Una su tutte quella del contratto di formazione e lavoro, sonoramente bocciato dalla Corte di Giustizia Europea come aiuto di Stato in quanto privo, a differenza dell'apprendistato, di una componente formativa pubblica.

La verità è che, dopo le ultime riforme, gli operatori hanno finito con l'assegnare all'apprendistato compiti e funzioni che non gli competono. Con l'inevitabile rischio di sorprese e cocenti delusioni rispetto alle aspettative, via via sempre più elevate, in termini di maggiore flessibilità e riduzione del costo del lavoro.

L'uso strumentale dell'apprendistato non è certo un fenomeno dell'ultima ora, ma è stato indubbiamente incentivato dalla recente riforma del mercato del lavoro. Il sostegno all'apprendistato, infatti, è avvenuto in modo del tutto indiretto, attraverso l'eliminazione del contratto di inserimento e il drastico irrigidimento dei tirocini e dei contratti di primo ingresso al lavoro. La riforma Fornero non contempla, per contro, specifiche misure volte a superare le persistenti criticità dell'istituto soprattutto in termini di scarsa effettività della sua componente formativa. Al punto da rendere oggi l'idea dell'apprendistato, come contratto prevalente di primo impiego, alla stregua di mera ipotesi di lavoro, tanto condivisibile sul piano dei principi e delle finalità quanto ancora lontana dal realizzarsi, almeno in termini concreti e generalizzati, nel nostro Paese. Ciò almeno fino a quando non verrà avviata, nei diversi settori produttivi e negli ambiti regionali di riferimento, la costruzione di un vero e proprio sistema dell'apprendistato nelle sue molteplici articolazioni tipologiche. E cioè di un apprendistato come modalità di incontro tra la

domanda e l'offerta di lavoro realmente incentrata sulla componente formativa e su una funzione di *placement* che, per essere effettiva, dovrebbe prevedere una piena e convinta integrazione tra scuola e lavoro a partire dei giovanissimi. Offerto, come avviene oggi in Italia, a giovani-adulti di più di 25 anni, l'apprendistato non è più tale e perde buona parte delle sue funzioni originarie.

Non si dunque tratta di copiare nessuno, tanto meno i tedeschi. Almeno sulla carta, la nostra legislazione in materia di apprendistato è tra le più moderne e avanzate del mondo. Il punto è che si tratta di una legislazione largamente ineffettiva. E tale a lungo rimarrà. Almeno fino a quando non registreremo un cambio culturale che, lungi da semplicistiche scorciatoie nominalistiche, porterà a dare il giusto valore alla componente formativa. Non un contratto flessibile come gli altri, dunque. Ma, proprio per questo, neppure un contratto economicamente oneroso come quello attuale. Perché la formazione vera ha un costo e di questo si deve fare carico non solo lo Stato, con gli sgravi contributivi, ma anche il sistema di relazioni industriali prevedendo retribuzioni flessibili inversamente proporzionali all'entità dell'investimento formativo effettivamente realizzato dall'impresa.

*Michele Tiraboschi*  
tiraboschi@unimore.it