

## Le sorti dell'apprendistato dopo il Jobs Act

di Lisa Rustico  
24 novembre 2014

### La proposta

di disegno di legge avente ad oggetto le deleghe al governo in materia di lavoro sembra non intervenire direttamente sulla disciplina dell'apprendistato. In coerenza con gli indirizzi delle precedenti legislature, almeno negli ultimi dieci anni, il testo oggi in discussione alla Camera sembra voler salvaguardare e valorizzare questo contratto quale strumento privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

### Dalla

lotta a colpi di emendamenti che in questi giorni si sta consumando sul Jobs Act, l'apprendistato dovrebbe uscire indenne. Nulla si dice a proposito del contratto che dovrebbe risollevare le sorti dell'occupazione giovanile nel testo della proposta approvata dal Senato ormai pi di un mese fa e in questi giorni in discussione alla Camera (Disegno di legge recante "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonch in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attivit ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", presentato dal presidente del Consiglio Renzi e dal ministro del lavoro Poletti). L'articolo 7 disciplina la delega al Governo ad adottare, entro sei mesi dalla sua entrata in vigore e su proposta del ministro del lavoro, uno o pi decreti legislativi in materia di lavoro. Di questi, uno dovr introdurre un testo organico semplificato per riordinare le discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro. Tutto ci dovrebbe servire a supportare e qualificare le occasioni di ingresso nel mondo del lavoro e rendere pi chiare e coerenti con l'attuale contesto occupazionale e produttivo le regole sui contratti di lavoro e sulla attivit ispettiva. Nulla si dice, quindi, su quali contratti di lavoro sopravvivranno e quali periranno per un colpo di penna. Il testo del disegno di legge richiede che il futuro decreto legislativo sul riordino delle tipologie contrattuali rispetti alcuni principi e criteri direttivi. Nessuno di questi sembra mettere in discussione, almeno direttamente, la sopravvivenza dell'apprendistato nel novero dei contratti di lavoro del nostro ordinamento, n suggerisce sue modifiche sostanziali. Il governo sar chiamato a "individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali". Osservando il dibattito politico degli ultimi anni, non sembrano esserci segnali di minaccia verso l'apprendistato al quale, anzi, sempre pi spesso  attribuito il taumaturgico ruolo di "canale privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro". Ci si potrebbe al pi aspettare un intervento di semplificazione o una modifica marginale per rendere pi snello e immediato l'utilizzo del contratto da parte delle aziende, nella speranza che ci non avvenga a discapito della formazione svuotando ulteriormente di significato l'apprendistato, ormai troppo spesso ridotto a mero strumento di assunzione a basso costo di manodopera giovanile. Un altro principio  quello di "promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma privilegiata di contratto di lavoro rendendolo pi conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti". Anche questo passaggio sembrerebbe proteggere le sorti dell'apprendistato, in virt del fatto che l'articolo 1 del Testo Unico dell'apprendistato (d.lgs. 167/2011) lo definisce come "contratto a tempo indeterminato". Pi critica potrebbe sembrare la lettera c) secondo cui il testo organico semplificato dei contratti di lavoro

dovrebbe prevedere, per le nuove assunzioni, un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio. Questo strumento potrebbe cannibalizzare l'apprendistato che, nei fatti, già un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, dal momento che per i primi tre anni di anzianità di servizio, o meglio durante il periodo formativo, non si applica il tanto dibattuto articolo 18. Per il resto, gli apprendisti godono sin dal primo giorno di lavoro del pacchetto di tutele previdenziali e sociali previste per i lavoratori subordinati con contratto standard (maternità, malattia, ecc.). Alla luce di quanto detto, in ogni caso, non sembra minacciosa la lettera h) dell'articolo 7 in esame, secondo cui il futuro Jobs Act dovrà abrogare tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato. Del resto, sono di pochi giorni fa le proposte emendative presentate alla commissione lavoro pubblico e privato della Camera sul testo battezzato dal Senato. Diversi emendamenti propongono di esplicitare quali contratti di lavoro sopravvivranno e tra questi sempre annoverato l'apprendistato. Altri passaggi del testo di legge delega e alcuni emendamenti riguardano aspetti diversi dell'apprendistato o ad esso connessi, come l'uso dei fondi interprofessionali per pagare la formazione, o la semplificazione delle regole per l'utilizzo del libretto del cittadino. Non sembra tuttavia che ci si sposti il baricentro della questione, e cioè quali strumenti promuovere per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Abbiamo ancora bisogno di percorsi chiamati apprendistato, ma con una manciata di ore di formazione in 3 anni, senza controlli sui processi di apprendimento in azienda, senza la presenza di personale qualificato addetto alla loro formazione, cercando in ogni modo di abbassare il costo della formazione anche a costo di non erogarla? Siamo convinti che vogliamo aumentare il numero di apprendisti, sapendo che ciò non significa aumentare la qualità della loro formazione? Forse sarebbe meglio avere meno apprendisti, ma formarli più e meglio, deviando la lotta su costo del lavoro su altri terreni. Magari mediante l'introduzione di contratti a basso costo, senza troppi oneri burocratici, completamente liberalizzati, anche solo in una finestra temporale limitata, lasciando così all'apprendistato quell'allure e sostanza di dignità e qualità che dovrebbe caratterizzarlo. In primo luogo, a beneficio dei giovani.